

---

## HET RECHT OP VAKANTIEVERLOF

---

In de afgelopen jaren heeft de Europese jurisprudentie ervoor gezorgd dat we het recht op vakantieverlof anders uitleggen, waardoor ook de cao PO enige tijd geleden op dit punt is gewijzigd. Eerder stond in de cao dat het personeel vakantieverlof had als de leerlingen vrij hadden. Sinds een aantal jaren bepaalt de cao dat een werknemer per jaar recht heeft op 428 uur vakantieverlof. Dit verlof is inclusief de algemeen erkende feestdagen en wordt in beginsel opgenomen in de schoolvakanties. Het vakantieverlof van 428 uur bestaat voor 160 uur uit wettelijke vakantie-uren en voor het overige uit bovenwettelijke vakantie-uren. Voor de werknemers die in deeltijd werken is het aantal uur vakantieverlof naar rato. Tenzij met instemming van de p(g)mr afwijkende afspraken zijn gemaakt, wordt het vakantieverlof opgebouwd van 1 oktober tot 1 oktober.

**D**e opbouw en opname van het vakantieverlof dient door de werkgever bijgehouden te worden. Indien een werknemer op alle werkdagen binnen de betrekkingssomvang werkt en de schoolvakanties geniet (met uitzondering van eventuele terugkomdagen) neemt de werknemer doorgaans alle opgebouwde vakantie-uren op. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarbij een werknemer niet alle opgebouwde vakantiedagen kan opnemen. Denk bijvoorbeeld aan een lange periode van arbeidsongeschiktheid.

### VAKANTIEVERLOF TIJDENS ZIEKTE

Tijdens de arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer ook vakantie-uren op en kan hij of zij vakantieverlof opnemen. Als de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid vakantieverlof opneemt, dient dit aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden.

Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid in een jaar de wettelijk vakantie-uren van tenminste 160 uur vakantieverlof heeft kunnen opnemen, vervallen de overige opgebouwde vakantie-uren. Is de werknemer niet in staat om vakantieverlof op te nemen, waardoor het wettelijk minimum aan vakantieverlof niet is opgenomen, dan behoudt de werknemer de wettelijke vakantie-uren voor zover deze niet zijn opgenomen. Deze komen niet te vervallen totdat de werknemer de mogelijkheid heeft om dit verlof wel op te nemen. Dit betekent dat een werknemer opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen kan hebben bij het einde van een dienstverband na een lange periode van ongeschiktheid. Als de werknemer niet in staat is geweest om het jaarlijks wettelijk minimum van 160 uur op te

nemen moeten deze vakantie-uren uitbetaald worden. De vraag die mogelijk rijst is hoe de werkgever vaststelt of een werknemer de mogelijkheid heeft om vakantieverlof op te nemen tijdens ziekte. Allereerst is het belangrijk om advies in te winnen bij de bedrijfsarts. Deze kan namelijk beoordelen of een arbeidsongeschikte medewerker in staat is om vakantieverlof op te nemen. Indien de bedrijfsarts positief oordeelt, moet de werkgever de werknemer erop attenderen dat hij of zij het recht heeft en de mogelijkheid krijgt om vakantieverlof op te nemen. Het is raadzaam om dit schriftelijk te doen, zodat voorkomen wordt dat er later discussie ontstaat over de vraag of de werknemer de mogelijkheid heeft gehad om vakantieverlof op te nemen.

### TIJDELIJK PERSONEEL

Sinds de cao niet meer bepaalt dat het dienstverband van werknemer die vóór 1 maart is benoemd, doorloopt tot en met 31 juli zien we steeds vaker dat dienstverbanden aflo-

## ***BIJ EEN VERHUIZING HEEFT DE WERKNEMER RECHT OP VERLOF BUITEN HET VAKANTIEVERLOF***

pen op de laatste schooldag. Na afloop van het dienstverband wordt de werkgever er vervolgens mee geconfronteerd dat de werknemer niet het volledige aantal uren opgebouwd vakantieverlof heeft kunnen opnemen en wenst alsnog uitbetaald te worden. Heeft de werknemer gelijk? Indien een

**MR. ARZU YANDERE**

advocaat bij Cascade advocaten, a.yandere@cascadeadvocaten.nl



werknemer in dienst is geweest vanaf de eerste schooldag tot aan de laatste schooldag dan heeft hij of zij een deel van een schooljaar gewerkt. Voor dat deel wordt vakantieverlof opgebouwd. Dat is ongeveer tien en een halve maand. De opbouw van het vakantieverlof is volgens de cao een evenredig deel van de 428 vakantie-uren indien de werknemer voor een deel van het jaar in dienst is geweest. Het recht op vakantieverlof in een dergelijke situatie is ongeveer 375 uur (tien en een halve maand x 428 uur). Het aantal uren vakantieverlof gedurende de schoolvakanties buiten de zomervakantie om is aanzienlijk minder dan dit aantal. De werknemer heeft dan ook gelijk als om uitbetaling van de niet genoten vakantiedagen wordt verzocht. De bepaling van het vervallen van de vakantiedagen als het wettelijk minimum van 160 uur is opgenomen geldt hier niet, omdat deze bepaling betrekking heeft op vakantieverlof tijdens ziekte.

Indien een werknemer korter dan een schooljaar in dienst is, moet dus uitgerekend worden hoeveel vakantieverlof er is opgebouwd en opgenomen.

### **SAMENLOOP ANDER VERLOF**

Volgens de cao trekt de werkgever het vakantieverlof in als er sprake is van andere vormen van verlof voor zover deze

wettelijk verplicht zijn. Denk bijvoorbeeld aan een verhuizing die tijdens een schoolvakantie plaatsvindt. Bij een verhuizing heeft de werknemer recht op verlof buiten het vakantieverlof van 428 uur. De werkgever en werknemer overleggen hoe het vakantieverlof vervolgens alsnog opgenomen kan worden. Ook hier geldt de bepaling van het vervallen van de vakantiedagen als het wettelijk minimum van 160 uur is opgenomen niet, omdat deze bepaling betrekking heeft op vakantieverlof tijdens ziekte.

### **CONCLUSIE**

Het is belangrijk dat voor elke individuele werknemer wordt vastgesteld wat het recht op vakantieverlof is en hoeveel er is opgenomen. Indien er sprake is van ziekte, dient de werkgever de werknemer er actief op te attenderen dat hij of zij (indien de arbeidsongeschiktheid dit niet in de weg staat) de mogelijkheid heeft om vakantieverlof op te nemen én dat het vakantieverlof vervalt als dit niet wordt opgenomen. Als het dienstverband van een werknemer eindigt, is het verstandig dat werkgever en werknemer bekijken of er mogelijkheden zijn om het volledige vakantieverlof op te nemen tijdens het dienstverband. Lukt dat niet dan moeten de niet genoten vakantiedagen uitbetaald worden. BSM