

*Strategisch omgaan
met vakantie en diverse
vormen van verlof tijdens
de coronacrisis*

Strategisch omgaan met vakantie en diverse vormen van verlof tijdens de coronacrisis

Als gevolg van de coronacrisis zijn zowel werkgevers als werknemers op zoek naar mogelijkheden om vakantiedagen en verlof strategisch in te zetten. Werkgevers die onvoldoende werk hebben, vinden het prettig als de werknemers nu het vakantiesaldo aanspreken. Werknemers willen op hun beurt nu geen vakantie-uren opmaken: ze zitten toch al thuis en kunnen niet op vakantie. Wat zegt de wet hierover? En wat is er geregeld rondom verlof?

Tijdens de coronacrisis is het vooral van belang dat werkgevers en werknemers elkaar waar mogelijk proberen te helpen. Het gezond houden van de organisatie en haar medewerkers is belangrijk. Als er geen werkgever meer is, is er immers ook geen werk meer voor de werknemers.

Maar met overspannen of ontevreden medewerkers is uw organisatie ook niet geholpen. Wilt u meer informatie over de juridische grenzen van het strategisch inzetten van vakantie- en verlofaanspraken, lees dan snel verder.

Vakantiedagen

Als uw organisatie op dit moment geen werk beschikbaar heeft voor de werknemers, komt het goed uit als ze nu hun vakantiedagen opmaken. Het is immers beter voor de voortgang van het bedrijf dat de werknemers na de coronacrisis op volle kracht aan de slag gaan en niet op vakantie.

Uw werknemers denken er wellicht anders over: zij bewaren hun vakantiedagen liever voor een vakantie in het binnen- of buitenland na de coronacrisis. Wat zijn de mogelijkheden om er samen uit te komen?

Collectieve vakantiedagen

Een werkgever kan verplichte collectieve vakantiedagen aanwijzen als dat is afgesproken in de cao, het personeelsreglement en de arbeidsovereenkomst. De wet kent geen maximum voor het aantal dagen dat de werkgever mag aanwijzen.

Zijn er in uw organisatie geen afspraken gemaakt over het aanwijzen van collectieve vakantiedagen? Dan kunt u alleen met instemming van de ondernemingsraad (OR) alsnog collectieve dagen aanwijzen. Heeft uw organisatie geen ondernemingsraad (OR), dan is van iedere individuele medewerker toestemming nodig voor het inzetten van vakantiedagen tijdens de coronacrisis.

Wettelijke vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen (dat is 4 maal de arbeidsduur per week) die in 2019 zijn opgebouwd, vervallen in principe op 1 juli 2020 (tenzij schriftelijk anders is afgesproken). Deze dagen vervallen echter alleen als u de werknemer tijdig op die vervaldatum attendeert en hem aanspoort en in de gelegenheid stelt om vóór de vervaldatum zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen.

Als de werknemer aangeeft dat hij geen wettelijke vakantiedagen op wil nemen tijdens de coronacrisis, komt dat voor rekening van de werknemer. Dat betekent dat zijn wettelijke dagen op de vervaldatum gewoon komen te vervallen.

Het ligt in de lijn der verwachting dat de overheid voor cruciale beroepen met een aparte regeling komt voor het vervallen van de wettelijke vakantiedagen.

Intrekken toegewezen vakantie

Als een werknemer een vakantie aanvraag heeft ingediend die door de leidinggevende al is goedgekeurd, mag de werknemer die in principe niet eenzijdig intrekken. Dit kan alleen met toestemming van de werkgever.

Als uitzondering op deze hoofdregel geldt dat u zich als goed werkgever moet gedragen. Dit houdt in dat u een belangenafweging moet maken tussen het belang van de organisatie en dat van de werknemer.

Als een werknemer bijvoorbeeld tijdens zijn aangevraagde vakantieperiode door omstandigheden nu geen gebruik kan maken van de recuperatiefunctie van vakantiedagen (dat wil zeggen dat de werknemer niet kan rusten en herstellen van het werk), zou de belangenafweging uit kunnen vallen in het voordeel van de werknemer.

De werkgever kan zich op het standpunt stellen in deze coronacrisis niet mee te kunnen werken aan de intrekking, omdat de bedrijfseconomische gevolgen groot zijn en het nu niet redelijk is om de verlofaanspraken te vergroten.

Bekijk dit wel op individueel niveau. Hoe rechters hiermee omgaan is namelijk onzeker. Het is daarom de moeite waard om met uw werknemers te overleggen over een oplossing waar iedereen tevreden mee is.

Afkopen van bovenwettelijke vakantiedagen Bovenwettelijke vakantiedagen mag uw organisatie afkopen als dat in een schriftelijke overeenkomst is afgesproken, bijvoorbeeld in de cao of de arbeidsovereenkomst. Om het vakantiesaldo van de werknemers te verlagen, kunt u hen voorstellen de bovenwettelijke vakantiedagen in te leveren in ruil voor salaris.

Dit is alleen een aantrekkelijke optie als u verwacht dat u na de coronacrisis veel werk voor uw werknemers heeft én als u de kosten van de afkoop financieel kunt dragen. Dit laatste is voor veel organisaties op dit moment lastig haalbaar. Wettelijke vakantiedagen mag u nooit afkopen, ook niet op verzoek of met toestemming van de werknemer.

Verlofregelingen

Ook de wettelijke verlofregelingen uit de Wet arbeid en zorg (WAZO) roepen op het moment veel vragen op. Als werknemers niet kunnen werken vanwege zorgverplichtingen, komen ze volgens de wet in aanmerking voor zorgverlof.

Als er in de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van uw organisatie afwijkende afspraken over zorgverlof zijn gemaakt, gelden die, ook als die voor de werknemer nadeliger uitpakken.

Kortdurend zorgverlof

Kortdurend zorgverlof is bedoeld voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon. Dit verlof is daardoor bijvoorbeeld niet bedoeld voor de situatie dat een kind niet naar de kinderopvang of school kan om een andere reden dan ziekte.

Als een werknemer op dit moment niet voor uw organisatie kan werken, omdat er geen werk voor hem beschikbaar is, heeft de werknemer ook geen zorgverlof nodig. Hij heeft immers de tijd om zorg te verlenen, totdat u hem nodig heeft om te werken.

Het recht op kortdurend zorgverlof is in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden maximaal 2 maal de arbeidsduur per week. In de praktijk betekent dit dat een werknemer zijn recht op tweemaal de arbeidsduur per week niet 'opmaakt', totdat hij dat nodig heeft voor de noodzakelijke verzorging.

De WAZO schrijft voor dat de werknemer gedurende het kortdurend zorgverlof 70% van zijn loon doorbetaald krijgt en minimaal het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Langdurend zorgverlof

Bij langdurend zorgverlof gaat het om verlof zonder behoud van loon. Als een werknemer op dit moment niet voor uw organisatie kan werken, omdat er geen werk voor hem beschikbaar is, dan is het voor de werknemer gunstiger als het langdurend zorgverlof (tijdelijk) stopt. Hij heeft dan immers weer recht op loon.

Daarnaast zou de werknemer dan een deel van zijn recht op langdurend zorgverlof behouden. Hij heeft in een periode van 12 maanden namelijk maximaal recht op 6 weken langdurend zorgverlof.

Hoewel de werknemer belang heeft bij het stopzetten van het langdurig zorgverlof, als u toch geen werk voor hem heeft: in de wet staat duidelijk dat het langdurend zorgverlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is toegekend of als de persoon in kwestie geen verzorging meer nodig heeft. Dit betekent dat de werknemer het langdurend verlof niet om een andere reden tussentijds kan stopzetten.

Ouderschapsverlof

De werkgever stemt in principe altijd in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden. De enige reden dat de werkgever het intrekken van het verlof kan weigeren, is vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang. Als de werkgever instemt met het verzoek, wordt het recht op verlof opgeschort.

Wat betekent dit, zwaarwegend belang? Als het zo extreem belangrijk is en zulke serieuze gevolgen heeft als het ouderschapsverlof wordt ingetrokken, alleen dan zou het belang van de werkgever groter kunnen zijn dan het belang van de werknemer. En zou het geweigerd mogen worden. Raadzaam is om het in onderling overleg te regelen. Slechts als dit niet lukt, is een gang naar de rechter mogelijk. Hoe de rechter hiermee om zal gaan is echter onzeker.

Calamiteitenverlof

Het recht op calamiteitenverlof is alleen van toepassing bij onvoorziene omstandigheden, bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, bij een door de wet of overheid opgelegde verplichting en voor het uitoefenen van actief kiesrecht. Als één van deze omstandigheden aan de hand is, dan zal de werknemer eerst moeten bekijken of hij dit buiten werktijd kan regelen. Zo niet, dan is calamiteitenverlof mogelijk.

Gezien het karakter van calamiteitenverlof kan het moment van het ingaan van het calamiteitenverlof enkel wijzigen als het moment van de calamiteit wijzigt. Echter, als een werknemer thuis zit omdat u geen werk voor hem heeft, is calamiteitenverlof ook niet nodig. De werknemer hoeft dan zijn werk immers niet te onderbreken.

Verlof voor kersverse ouders

Zwangerschaps- en bevallingsverlof is verbonden aan de zwangerschap en het moment van de bevalling. Van het verschuiven van het verlof naar een ander moment in het jaar is dus geen sprake. Toch is er wel wat ruimte om ook deze verlofvormen strategisch in te zetten.

Zwangerschapsverlof

Als een werknemster thuis zit omdat uw organisatie geen werk voor haar heeft als gevolg van de coronacrisis zal ze mogelijk een eerder gedane aanvraag willen wijzigen. De startdatum van het zwangerschapsverlof heeft immers invloed op de duur van het bevallingsverlof.

Een werknemster die toch al is vrijgesteld van werk, zal het zwangerschapsverlof mogelijk zo laat mogelijk in willen laten gaan, namelijk uiterlijk 4 (of bij een meerling 8) weken van tevoren.

Moet een werkgever akkoord gaan met een wijziging van de eerder opgegeven ingangsdatum van het zwangerschapsverlof? De wet (of de rechtspraak) laat zich hier niet expliciet over uit.

Aangezien het recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof enkel de werknemster toekomt, lijkt het meest voor de hand liggende antwoord dat de werkgever akkoord moet gaan met een wijziging. Voor 100% eerst zekerheid zal een rechter uitspraak moeten doen over deze rechtsvraag.

Bevallingsverlof

Het bevallingsverlof gaat in op de dag van de bevalling. De eerste 6 weken van het bevallingsverlof kan de werknemster niet verschuiven naar een later moment. Wel biedt de WAZO de mogelijkheid om na de eerste 6 weken bevallingsverlof het restant van het bevallingsverlof op te delen.

De werknemster kan het resterende deel van het verlof verdelen over een tijdvak van 30 weken. De periode van 30 weken gaat in vanaf het moment dat de werknemster het verlof wil opdelen.

Volgens de wet moet de werknemster uiterlijk 3 weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan een verzoek doen om spreiding van het verlof. Heeft zij dat niet gedaan dan is zij volgens de wet te laat.

Geboorteverlof

De partner van degene die is bevallen, heeft recht op geboorteverlof vanaf de eerste dag na de bevalling. Een andere ingangsdatum dan de dag na de bevalling is niet mogelijk. Het bevallingsverlof kan dus niet naar een latere datum verschoven worden.

Indien u aanvullende vragen heeft kunt u contact opnemen met Dejura.

Sandra in 't Zandt
06 - 34 744 212

Nicole Raijer
06 - 34 744 211