



Door: Jorinde Dumans voor 'Meubel' op 3 september 2010

Recht op vakantie

Op 27 augustus 2010 is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer om de regelgeving over vakantie aan te passen. De voorgestelde wijzigingen hebben betrekking op de vakantiedagen van de zieke werknemer en op de termijn waarbinnen vakantiedagen moeten worden opgenomen. Hoe is de situatie nu?

Zieke werknemer

Werknemers hebben recht op vakantie. Ook wanneer zij ziek zijn. Dat heeft het Europese Hof van Justitie op 20 januari 2009 bepaald. Ziek thuis zijn is namelijk iets anders dan vakantie vieren. De zieke werknemer heeft daarom evenveel recht op vakantiedagen als de werkende werknemer.

Op grond van de huidige Nederlandse regelgeving kan het aantal vakantiedagen van een zieke werknemer nog wel beperkt worden. De langdurig zieke werknemer heeft op grond van de wet alleen recht op vakantiedagen over de laatste zes maanden van zijn ziekteperiode. Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer geldt dat vakantiedagen slechts worden opgebouwd over daadwerkelijk gewerkte uren. Dit is in strijd met de hiervoor genoemde uitspraak van het Europese Hof.

Wetsvoorstel

De voorgenomen wetswijziging maakt hieraan dan ook een einde. Indien het wetsvoorstel wordt ingevoerd, hebben werknemers die langdurig ziek zijn recht op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers.

De tweede wijziging die is voorgesteld heeft betrekking op het verkorten van de zogenaamde 'verjaringstermijn'. Die termijn bepaalt hoe lang de werknemer van het wettelijk minimum aan vakantiedagen gebruik mag maken. Nu is dat nog vijf jaar.

Het kabinet vindt een verkorting van die termijn wenselijk. In het voorstel is een termijn van 1,5 jaar opgenomen. Daarmee moet het opsparen van vakantiedagen worden beperkt. Het uitstellen van vakantie zou namelijk de veiligheid op de werkvloer en de gezondheid van de werknemer in gevaar brengen. De werknemersorganisaties hebben zich tegen het voorstel gekeerd. Een verkorting van de verjaringstermijn betekent immers dat werknemers beperkt worden in hun mogelijkheden. Overigens kunnen werknemers en werkgevers onderling wel een langere termijn afspreken.

Het is nu afwachten of dit wetsvoorstel ook wet gaat worden.

Jorinde Dumans, dumans@vandersteenhoven.nl

Aan de samenstelling en inhoud van dit artikel is de meeste zorg besteed. Jorinde Dumans en Van der Steenhoven advocaten aanvaarden geen verantwoordelijkheid ten aanzien van op basis van dit artikel genomen beslissingen, tenzij zij vooraf in concrete gevallen zijn geraadpleegd.

Van der Steenhoven advocaten N.V.
Herengracht 582-584, 1017CJ Amsterdam
Tel +31(0)206077979, www.vandersteenhoven.nl



+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+
+	+	+	+	+	+	+	+