

## Verlofregeling met ingang van 2012

### Inleiding

In Nederland is het wettelijk minimum recht op verlof vier maal de wekelijkse werktijd van de werknemer, wat voor een fulltime medewerker neerkomt op 20 verlofdagen per jaar. Vaak zijn er in arbeidsovereenkomsten en cao's afwijkende afspraken gemaakt, waardoor veel werknemers in Nederland meer verlofrechten hebben dan het wettelijk minimum. In mei van dit jaar is er een wetswijziging aangenomen, waardoor er per 1 januari 2012 het nodige gaat veranderen in de opbouw en het vervallen van de wettelijke verlofrechten van werknemers. De aanleiding hiervoor zijn een tweetal arresten van het Europese Hof van Justitie, dat stelt dat het strijdig is met een Europese richtlijn om niet-genoten vakantiedagen tijdens ziekte te laten vervallen en hiermee dus ook de beperkte opbouw van verlofrechten bij een zieke werknemer.

De wetswijziging heeft betrekking op het volgende:

- Verlofopbouw en -opname tijdens ziekte
- Vervaltermijn wettelijk verlof wordt verlaagd van vijf jaar naar zes maanden

### Verlofopbouw – en opname tijdens ziekte

Volgens de huidige wetgeving bouwt een werknemer bij een langdurig ziekteverzuim uitsluitend verlofrechten op over de laatste zes maanden van zijn ziekteperiode. Zoals al in de inleiding is aangegeven is hier volgens het Europese Hof van Justitie sprake van een rechtsongelijkheid ten opzicht van de niet-zieke werknemer. Volgens de Europese arbeidstijdenrichtlijn heeft de werknemer recht op verlof met behoud van loon, ongeacht zijn gezondheidstoestand. De Nederlandse wet wordt afgestemd op deze richtlijn.

Met de invoering van deze wetswijziging bouwt de werknemer volledig het minimum recht op verlof op gedurende zijn ziekteperiode. Als de werknemer tijdens zijn ziekteperiode vakantie geniet, kunnen verlofdagen van zijn saldo worden afgeboekt, indien de werknemer hiermee instemt. Het afboeken van verlofdagen als compensatie voor wachtdagen blijft mogelijk voor het bovenwettelijke deel per jaar.

### Vervaltermijn wettelijk minimum vakantiedagen

De vervaltermijn van de wettelijk minimum vakantiedagen wordt zes maanden na de laatste dag van het jaar waarin het recht is opgebouwd. Met deze aanpassing beoogt de wetgever om een eventuele kostenstijging van de verlofopbouw tijdens langdurige ziekte te beperken. Ook wil de wetgever meer stimuleren, dat men tijdig verlof opneemt en daarmee langdurige arbeidsongeschiktheid gaat voorkomen.

In bijzondere omstandigheden, als de werknemer redelijkerwijs niet in staat was zijn verlofdagen te genieten, wordt de vervaltermijn vijf jaren. Daarnaast is het mogelijk om via een schriftelijke overeenkomst ten gunste van de werknemer af te wijken van de vervaltermijn van zes maanden.

De vervaltermijn van de bovenwettelijke dagen blijft ongewijzigd op vijf jaar. Ook voor de rechten die zijn opgebouwd onder de huidige wetgeving is de vervaltermijn vijf jaren.

Als er geen afwijkende afspraken zijn gemaakt over de vervaltermijn van de vakantierechten, krijgt u te maken met verschillende vervaltermijnen voor de wettelijke en de bovenwettelijke rechten. Uw verlofadministratie moet hierop aangepast worden. Bij de opname van het verlof moet dit recht van het juiste saldo afgeboekt worden. Op dit moment is het gebruikelijk om de oudste rechten als eerste af te boeken, maar met de invoering van de wetswijziging is het voor de werknemer verstandig om de opname af te boeken van het recht dat het eerste vervalt.

