

LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWW Advocaten houden we u op de hoogte van actueel juridisch nieuws



Hoe moet u als werkgever omgaan met het intrekken van vakantiedagen door werknemers tijdens de coronacrisis?

Volg RWW



De coronacrisis zorgt voor veel ingrijpende maatregelen waardoor ook vele vakantieplannen van werknemers in het water vallen. Meerdere van uw werknemers zullen een vakantie gepland hebben staan voor de meivakantie, maar op reis gaan is nu feitelijk onmogelijk geworden. Daarnaast zitten vele werknemers momenteel thuis; ofwel om vanuit huis te werken dan wel omdat er momenteel geen werk is. Dit zorgt ervoor dat veel werknemers hun reeds geplande vakantie willen intrekken.

Moet u daar als werkgever in meegaan? Bij geen of een verminderd werkaanbod heeft u juist nu een groot belang bij het aanspreken van het vakantietegoed door werknemers. Hieronder leest u wat uw mogelijkheden zijn.

Werknemer die niet op vakantie wil; moet u hier als werkgever in meegaan?

Uit de wet volgt dat een vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer wordt vastgesteld. Dit is alleen anders als zwaarwichtige reden aan uw zijde zich daartoe verzetten. Is de vakantie vastgesteld, dan is het gevolg daarvan dat:

- (i) de werknemer gehouden is om de vakantie op te nemen, en
- (ii) u als werkgever gehouden bent om de vakantiedagen af te schrijven.

Er bestaat geen wettelijk recht van de werknemer om de vastgestelde vakantie weer in te trekken. De huidige coronacrisis maakt dit niet anders.

Belangenafweging: goed werkgever- en werknemerschap

Hoewel er geen recht bestaat op het intrekken van de vastgestelde vakantiedagen, kan uw werknemer wel een verzoek tot intrekking van zijn vastgestelde vakantiedagen bij u indienen. Wat moet u doen met een dergelijk verzoek?

Ons advies: neem het verzoek in overweging. Bij het beoordelen van het verzoek spelen de begrippen goed werkgever- en werknemerschap een rol. Dit heeft tot gevolg dat u het verzoek kunt afwijzen als u daarvoor zwaarwichtige redenen heeft.

Onder zwaarwichtige redenen verstaan we bijvoorbeeld het feit dat er geen werk beschikbaar is tijdens de voorgenomen vakantieperiode van de werknemer. Een ander argument is dat door het verschuiven van alle vakanties naar later dit jaar bijvoorbeeld rooster technische problemen ontstaan.

In eerste instantie is een individuele benadering van een verzoek het uitgangspunt. In dat kader dient u een individuele belangenafweging te maken van enerzijds de belangen van de werknemer en anderzijds uw bedrijfsbelang. Deze uitzonderlijke situatie kan er toe dwingen dat uw organisatie voor een vast beleid kiest. Ook dan wordt wel geadviseerd uw werknemers persoonlijk te benaderen en met hen in gesprek te gaan.

Duurzame inzetbaarheid ten tijde van de coronacrisis. Laat uw werknemers ook even bijkomen!

Tijdens een individueel gesprek met uw werknemer kunt u de argumenten voor het gekozen beleid toelichten. Ook kunt u in dat gesprek het doel van het opnemen van vakantie aan het voetlicht brengen bij de werknemers die zich hard maken voor het intrekken van hun vakanties. Thuiswerken kan er misschien wel ontspannend uit zien; zo wordt de wekker soms later gezet nu een reistijd ontbreekt en werken veel werknemers aan de keukentafel. Gebleken is dat deze huidige situatie werknemers vaak veel meer energie kost. Zo is het lastiger privé en werk gescheiden te houden en vragen de, meestal rondlopende, kinderen ook veel aandacht.

Een paar dagen rust nemen in deze stressvolle situatie is dan juist een goed idee. Benadruk dit aan de werknemers die hun vakantie willen intrekken. Juist nu is recuperatiefunctie van vakantie zeer

belangrijk; voorkomen moet worden dat het werknemers, zeker als dit nog langer gaat duren, te veel gaat worden. Ze hebben dus zelf ook belang bij het opnemen van hun vakantie.

Daarbij kunnen werknemers gewezen worden op de vervalltermijn van 1 juli a.s. ten aanzien van hun vakantiedagen die zijn opgebouwd in 2019. Ook dat kan een argument opleveren om de dagen alsnog op te nemen.

Wilt u meer weten over het intrekken van vakantiedagen of van het duurzaam inzetten van uw werknemers tijdens de coronacrisis?

Of heeft u andere vragen over het coronavirus in relatie tot uw onderneming en uw personeel? Neem dan gerust contact op met mij of één van de andere arbeidsrechtadvocaten van RWV. Of leg uw vraag voor aan onze specialisten van de Coronavirus Helpdesk. We zijn u graag van dienst.



Nadine van der Slot

n.vanderslot@rwv.nl
071-750 22 73
06-12 06 07 39