

Vakantiedagen En Ziekte, Wat Zijn De Rechten En Plichten?

Voor 1 januari 2012 bouwde een arbeidsongeschikte (zieke) werknemer alleen vakantiedagen op over de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid. Sinds 1 januari 2012 heeft een werknemer die (langdurig) arbeidsongeschikt is recht op het zelfde aantal vakantiedagen als een niet-arbeidsongeschikte werknemer. De reden van deze wijziging per 1 januari 2012 is gelegen in een aantal uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in 2009. In deze uitspraken heeft het Hof bepaald dat vakantie bedoeld is om een werknemer in staat te stellen uit te rusten en te beschikken over een periode van ontspanning en vrije tijd. De Nederlandse wetgeving van voor 1 januari 2012 bood deze mogelijkheid onvoldoende. Op 30 juni 2016 heeft het Hof zijn eerdere uitspraken aangevuld door te bepalen dat een werknemer ook recht op vakantie behoudt indien hij wegens ziekte tijdens de vooraf verplicht vastgestelde schoolvakanties niet in staat is voldoende bij te komen van zijn werk.

Opbouw bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte

De volledige opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen. (Zie voor het verschil tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen onze eerdere blog "Vakantiedagen, hoe zit dat ook al weer".) Voor de opbouw bovenwettelijke vakantiedagen bij ziekte kunnen bij CAO of arbeidsovereenkomst nadere afspraken worden gemaakt.

Met vakantie tijdens arbeidsongeschiktheid?

Mag een werknemer ook met vakantie als hij arbeidsongeschikt is? En zo ja, moet hij daarvoor dan ook vakantiedagen opnemen?

Een arbeidsongeschikte werknemer kan, juridisch gezien, gewoon met vakantie. De verlofaanvraag dient op de in het bedrijf van de werkgever voorgeschreven wijze te worden ingediend. Zieke werknemer weigert gesprek werkgever er overleg moeten plaatsvinden met de bedrijfsarts, die zal onderzoeken of er medische redenen zijn waarom de werknemer niet met vakantie zou kunnen. Juridisch Hulp /p>

Het is verder belangrijk om goede afspraken te maken over het afschrijven van vakantiedagen bij een arbeidsongeschikte werknemer. Zonder toestemming van de werknemer mogen namelijk geen vakantiedagen worden afgeschreven tijdens ziekte. Het is wel mogelijk om in een CAO, arbeidsovereenkomst of (verzuim)reglement van deze hoofdregel af te wijken in het nadeel van de werknemer. Een werknemer kan er zelf ook belang bij hebben om in te stemmen met het afschrijven van vakantiedagen tijdens ziekte, omdat hij tijdens vakantie is vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. Is een werknemer echter te ziek om te re-integreren, dan is de werknemer ook niet verplicht om akkoord te gaan met het afschrijven van vakantiedagen. De werknemer kan in dat geval dus met vakantie, zonder dat hij daarvoor vakantiedagen moet opnemen.

Ziek worden tijdens vakantie

Een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie dient zich op de in het bedrijf van de werkgever voorgeschreven wijze ziek (en eventueel later weer beter) te melden. Ook moet de werknemer tijdens zijn ziekte bereikbaar blijven voor zijn werkgever. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer zich ook laten onderzoeken door een arts. Soms kan het voor een werknemer verstandig zijn om tijdens ziekte op vakantie langs een arts te gaan voor een doktersverklaring, zodat er achteraf geen discussie kan ontstaan over de vraag of de werknemer al dan niet arbeidsongeschikt was.

Vervallen vakantiedagen bij ziekte?

Wettelijke vakantiedagen hebben een vervalt termijn van zes maanden. Dat betekent dat wettelijke vakantiedagen die in 2016 zijn opgebouwd, vervallen als ze niet voor 1 juli 2017 zijn opgenomen. Deze regel geldt in beginsel onverkort voor arbeidsongeschikte werknemers, maar er is wel een uitzondering.

Vervallen wettelijke vakantiedagen bij langdurige ziekte? Indien een zieke werknemer

redelijkerwijs niet in staat is geweest om de vakantiedagen op te nemen voordat ze vervallen, dan geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Een werknemer is redelijkerwijs niet in staat om vakantiedagen op te nemen als hij bijvoorbeeld langdurig arbeidsongeschikt is en is vrijgesteld van zijn re-integratieverplichtingen. Een werknemer is vrijgesteld van zijn re-integratieverplichtingen als de aard en/of de ernst van de arbeidsongeschiktheid maakt dat hij niet in staat is om te re-integreren. De beoordeling hiervan is aan de bedrijfsarts.

Voor bovenwettelijke vakantiedagen blijft ook tijdens arbeidsongeschiktheid de verjaringstermijn van vijf jaar gelden.