

# Inleiding

---

In deze brochure komen werktijden, vakantie en verlof aan de orde.

De brochure is geschreven voor de personeelsafdeling van bedrijven. De omvang van de personeelsafdeling in het bedrijf hangt sterk af van de grootte van het bedrijf. In een klein bedrijf is er wellicht geen afzonderlijke afdeling personeelszaken en verzorgt de salarisadministratie ook de vakantiekaarten, de arbeidstijden e.d. Een groter concern zal verschillende afdelingen personeelszaken kennen. Daartussen staat het middelgrote bedrijf met de personeelsafdeling van een of twee functionarissen. Waar in deze brochure over 'de personeelsafdeling' wordt gesproken, wordt op al deze mogelijkheden gedomd.

In het hierachter opgenomen schema wordt de inhoud van de brochure aangegeven. De verschillende paragrafen zijn steeds gericht op de wijze waarop de personeelsafdeling met een bepaalde regeling om moet gaan. Aan het eind van elk hoofdstuk is bovendien een overzicht opgenomen van de belangrijkste taken en aandachtspunten van deze afdeling.

De hoofdstukken geven de belangrijkste wettelijke regelingen op het betreffende gebied weer, alsmede de hoofdlijnen van regelingen in cao's. Bij het schrijven van de tekst is ervan uitgegaan dat de personeelsafdeling niet altijd zelf de wetstekst zal gebruiken. Wel blijft het steeds nodig zelf de cao die van toepassing is te raadplegen. Steeds is aangegeven in welke wet de betreffende materie is te vinden. De vindplaats van geciteerde rechterlijke uitspraken is in noten vermeld. Juridische vaktermen zijn waar mogelijk vermeden of uitgelegd. Aan het eind van het boekje is een korte literatuurlijst opgenomen voor degenen die verder willen lezen.

Waar in deze brochure wordt gesproken over de cao is mede bedoeld een publiekrechtelijke regeling, zoals verordeningen van bedrijf- en produktschappen. Een bekend voorbeeld is de Verordening Secundaire Arbeidsvoorwaarden van het bedrijf-schap voor de Detailhandel. Ook een bindende loonregeling van de minister wordt ermee bedoeld.

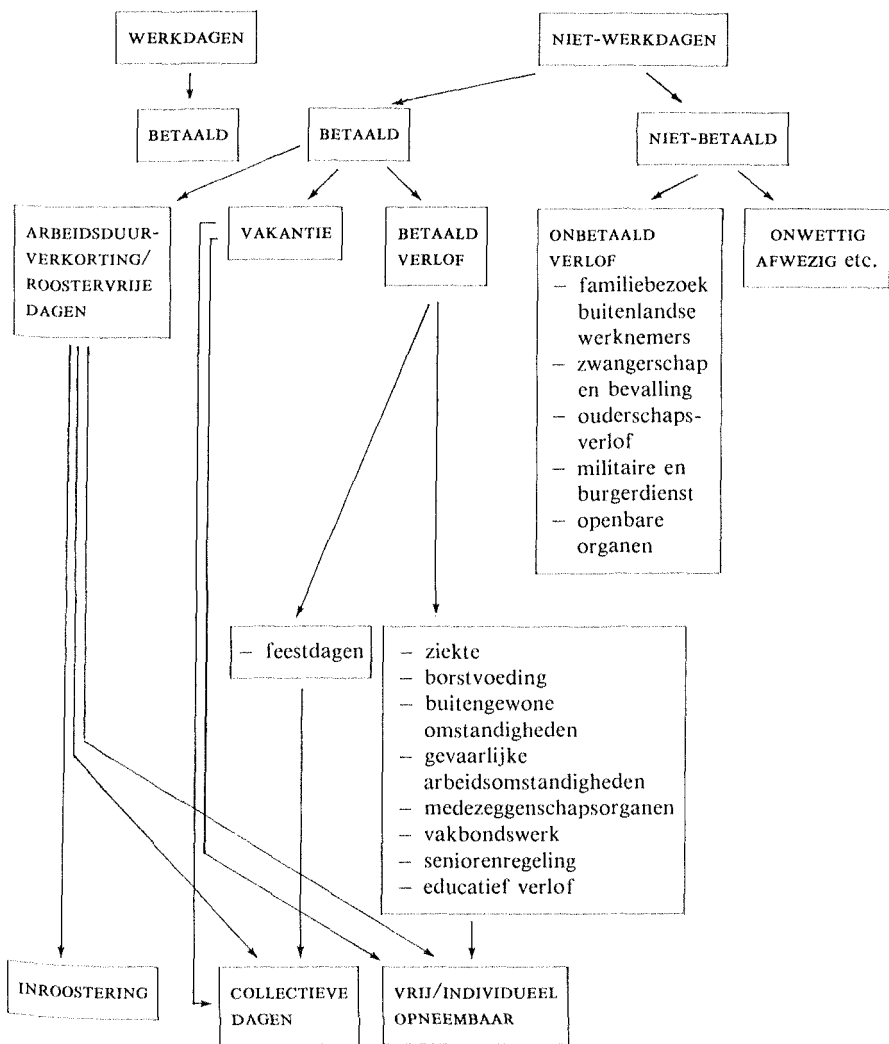
Waar gesproken wordt over de werknemer of de werkgever in

de mannelijke vorm worden daar ook werknemers resp. werkgeefsters mee bedoeld, tenzij het tegendeel uit de situatie blijkt.

De minister, de staatssecretaris en het ministerie betreffen steeds die van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Graag spreek ik hier ook mijn dank uit aan J. Broeren, hoofd personeelszaken van de Provinciale Bibliotheek Centrale in Noord-Brabant, die mij op velerlei manieren geholpen heeft om dit boekje op de praktijk te doen aansluiten. Voor opmerkingen over de bruikbaarheid van deze brochure in de praktijk houd ik me overigens graag aanbevolen.

Utrecht, april 1986  
Gus Heerma van Voss





## 1.1 Inleiding

In de vorige eeuw, toen werktijden niet aan een wettelijke regeling waren onderworpen konden werkgevers hun werknemers tot 12 uur of meer per dag laten werken en dat gebeurde op grote schaal. Ook kinderen konden al op jonge leeftijd tot werken worden gedwongen ook al ging dat ten koste van hun scholing, gezondheid en lichamelijke ontwikkeling.

Aan deze misstanden maakte de arbeidswetgeving een einde: het kindernetwet van Van Houten (1874), de Arbeidswetten van 1889 en 1911 en tenslotte de nog steeds geldende Arbeidswet van 1919.

Sommige werkgevers zullen nog wel eens jaloers terug denken aan de vrijheid van de vorige eeuw, als ze proberen de weg te vinden in de uiterst ingewikkelde wetgeving van heden. De werktijden die maximaal zijn toegestaan verschillen per sector, maar sinds 1922 is het uitgangspunt ongewijzigd gebleven, dat de maximaal toegestane arbeidsduur per dag 8½ uur en per week 48 uur is. In de cao's ging de normale arbeidsduur inmiddels verder omlaag. In de vijftiger jaren kwam de vrije zaterdag en sinds enkele jaren kennen we de arbeidsduurverkorting (ADV), die de wekelijkse werktijd gemiddeld heeft teruggebracht tot ongeveer 38 uur en die wellicht in de komende jaren nog verder terug zal gaan.

Naast een overzicht van deze regels geeft dit hoofdstuk informatie over:

- de vaststelling van een werktijdenregeling met instemming van de ondernemingsraad;
- de vraag wanneer de werknemer tot overwerk kan worden verplicht;
- vergunningen tot werktijdverkorting bij plotselinge wijziging in de bedrijfssituatie.

Besloten wordt met een overzicht van de taken van de personeelsafdeling ten aanzien van werktijden.

## 1.2 Regeling in wet en cao

Voor bepalingen over de *normale* arbeidsduur zal men in het algemeen terecht moeten in de cao. Ook overwerk en de belo-

ning daarvan is doorgaans in de cao nader geregeld. De grenzen aan de werktijd, dus de *maximaal* toegestane arbeidsduur vindt men echter in de Arbeidswet en de daarop gebaseerde werktijdenbesluiten.

De uren waarop precies gewerkt mag worden zijn gedeeltelijk ook begrensd in de Arbeidswet en de cao's, terwijl de Wet op de Ondernemingsraden voorschrijft dat de ondernemingsraad medezeggenschap heeft in het vaststellen van de werktijdenregeling.

Tenslotte is in het Burgerlijk Wetboek en in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen te vinden in welke mate de werkgever de werktijd mag bekorten en in hoeverre hij dan doorbetaling van loon is verschuldigd.

### 1.3

#### **Verbod van kinderarbeid**

De Arbeidswet verbiedt kinderarbeid vrijwel volledig. Onder kinderen worden in deze wet personen verstaan, die:

- nog volledig leerplichtig zijn;
- daarvan zijn vrijgesteld;
- beneden de leerplichtige leeftijd zijn, of
- beneden de 16 jaar zijn en in het buitenland wonen.

De volledige leerplicht duurt momenteel 10 jaar. In het algemeen eindigt die dus rond het zestiende jaar. Het verbod op kinderarbeid kent enkele beperkte uitzonderingen:

*vanaf 15 jaar:*

- lichte arbeid tijdens de schoolvakantie;
- lichte arbeid in het kader van het leerplan van de school;
- lichte arbeid buiten de industrie, zoals kulturele uitvoeringen e.d. buiten de schooltijd;
- krantenwijk van maximaal 2 uur per dag buiten schooltijd, maar tussen 6 en 19 uur;

*en vanaf 13 jaar:*

- lichte hulparbeid in landbouw en winkels die met het woonhuis één geheel vormen bij eigen, pleeg- of adoptieouders.
- Deze uitzonderingen zijn dus zeer beperkt. Het betekent bijvoorbeeld dat vakantiewerk slechts vanaf 15 jaar mogelijk is en dan nog slechts lichte arbeid mag betreffen.

Het districtshoofd van de arbeidsinspectie kan ontheffing verlenen van het verbod van kinderarbeid in bijzondere gevallen. In de richtlijnen van de staatssecretaris van 13 juli 1984 (Staatscourant nr. 138) worden genoemd het een enkele maal optreden van kinderen op het toneel, voor film of televisie, mits dit voor het betreffende kind uitzondering is en er in geen geval sprake is van kinderexploitatie.

## **Partiële leerplicht**

Na de volledige leerplicht geldt nog een partiële leerplicht van een jaar, gedurende twee dagen per week.

De ouder of voogd van de jeugdige is verplicht de inschrijving als leerling te verzorgen.

De partiële leerplicht kan worden vervuld bij vormingsinstutten, het leerlingwezen of andere door de minister aangewezen cursussen. De regeling is te vinden in de Leerplichtwet 1969.

Tijdens de schoolperiode mag de partieel leerplichtige maximaal 24 uur per week werken.

Op de dagen dat onderwijs wordt gegeven mag hij niet langer dan 8 uur werken. Als er langer dan 6 uur onderwijs wordt gegeven (incl. pauzes) mag er die dag geen arbeid worden verricht. In de beide gevallen geldt een krantenwijk als uitzondering.

Als de jeugdige of zijn wettelijk vertegenwoordiger daarom verzoekt is de werkgever verplicht ook na de beëindiging van de leerplicht de jeugdige in de gelegenheid te stellen nog acht uur per week onderwijs te volgen in een instelling als in de Leerplichtwet 1969 bedoeld. Wordt de leerling in de loop van het cursusjaar 18 jaar dan moet hij de genoemde cursus van dat jaar kunnen voltooien. Maakt hij echter van de cursus geen gebruik, dan kan het districtshoofd van de arbeidsinspectie gevraagd worden de verplichting ten aanzien van deze jeugdige persoon niet te laten gelden.

Bij beide soorten onderwijs is het hoofd of de bestuurder van de onderneming verplicht de arbeid van de jeugdige persoon zodanig in te delen dat deze het bedoelde onderwijs zonder bezwaar kan volgen.

## **Werk- en rusttijden van jeugdige personen**

De Arbeidswet en het Werk- en rusttijdenbesluit jeugdigen 1979 geven een aantal werk- en rusttijden voor jeugdige personen die afwijken van die voor volwassenen. Onder jeugdige personen verstaat de wet personen die:

- beneden de 18 jaar zijn, of
- boven de 18 jaar voor zover nog partieel leerplichtig.

De bepalingen voor hen zijn zeer gedetailleerd. In hoofdzaak geldt:

- geen arbeid langer dan 8 uur per dag;
- na elke arbeidsdag minstens 12 uur rust;
- geen arbeid tussen 19 uur en 7 uur;

- geen arbeid op zaterdag en zondag;
- per week minstens 60 uur aaneengesloten rust of twee maal 36 uur, waarvan minstens een volle zaterdag of zondag;
- na iedere 4½ uur arbeid minstens een half uur rust;
- een onderbreking van minder dan 15 minuten wordt gerekend tot de arbeidstijd;
- een jeugdig persoon mag slechts in één onderneming werken.

Van sommige van deze regels is afwijking mogelijk, ontheffing of vrijstelling door de minister of door het districtshoofd van de arbeidsinspectie. Bijvoorbeeld voor personen in verplegings- of verzorgingsinrichtingen dat immers dag en nacht en ook in de weekends moet doorgaan. Hier mag een jeugdige tot 23 uur werken, op een aantal zondagen per jaar en voor zover nodig op zaterdag. Op zaterdag mag ook gewerkt worden in kinderbeschermingsinrichtingen, winkels, horecagelegenheden, recreatiecentra, als artiest en als krantenbezorger.

## 1.6 Arbeidskaart voor jeugdigen

Indien een jeugdig persoon arbeid verricht in een onderneming is het hoofd of de bestuurder van de onderneming verplicht een arbeidskaart betreffende die persoon in het bezit te hebben, zodat de arbeidsinspectie beter controle kan uitoefenen. Dit geldt ook voor jeugdige vakantiewerkers.

De arbeidskaart wordt ondertekend en afgegeven door (de burgemeester van) de gemeente waar de betrokken jeugdige persoon woont. Woont de jeugdige in het buitenland dan geeft (de burgemeester van) de gemeente waar de arbeid wordt verricht de kaart af.

Ten aanzien van kinderen wordt de arbeidskaart niet afgegeven.

De arbeidskaarten worden kosteloos verstrekt, meer exemplaren kosten een kwartje per stuk. Ook noodzakelijke gegevens uit de burgerlijke stand, het bevolkingsregister alsmede de stukken of inlichtingen waaruit kan blijken of de betrokkene nog leerplichtig is, worden kosteloos verstrekt.

Bij het eindigen van de arbeidsbetrekking dient de arbeidskaart op eerste aanvraag en direct aan de werknemer te worden afgegeven. Het hoofd of de bestuurder van de onderneming mag geen aantekeningen op de kaart plaatsen en dient de kaart desgevraagd onmiddellijk te verstrekken aan ambtenaren van de arbeidsinspectie.

De arbeidskaart vermeldt de persoonlijke gegevens van de jeugdige persoon en het gezinshoofd bij wie hij inwoont en eventueel het adres van de inrichting waar hij verblijft.



## Werkingsfeer van de Arbeidswet

Waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over werk- en rusttijden volgens de Arbeidswet kan de vraag rijzen op welke ondernemingen, op welke werknemers en op welke werkzaamheden wordt bedoeld.

Met *onderneming* doelt deze wet op een zaak die men opzet of drijft om geldelijke voordelen te behalen.<sup>1</sup> Dat behoeft geen winst voor zichzelf te zijn, het kan ook winst voor de leden betreffen door kostenbesparing. Ook een ziekenfonds is dus gebonden aan de regelingen van de Arbeidswet.<sup>2</sup>

Met een onderneming zijn bovendien gelijkgesteld:

- verplegings- of verzorgingsinrichtingen;
- overheidsdiensten, verenigingen en stichtingen voor zover de werkzaamheden normaal voorkomen in de sectoren die in de Arbeidswet genoemd worden;
- kantoren van vrije beroepsbeoefenaren;
- sociëteiten;
- het uitvoeren in eigen beheer van bouw- en sloopwerk;
- de resterende bad- en zweminrichtingen;
- kindbeschermingsinrichtingen.

Tot de *werknemers* op wie de wet zich richt behoren allen die arbeid in de onderneming verrichten, ook als er geen arbeidsovereenkomst met de onderneming is.<sup>3</sup> Ook met anderen hoeft er geen arbeidsovereenkomst te zijn.<sup>4</sup> De wettelijke werk- en rusttijden gelden niet voor leidinggevend personeel, met name hoofden en bestuurders van de ondernemingen en afdelingen daarvan en personen met een jaarinkomen boven 50 000 gulden.

Tot *arbeid* rekent de wet alle werkzaamheden in een onderneming (en voor kinderen ook daarbuiten) mits ter naleving van een overeenkomst. 'In een onderneming' betekent niet alleen in een gebouw van de onderneming, maar omvat ook alle werken behoeve van de onderneming daarbuiten.<sup>5</sup>

Tot 'werkzaamheden' behoren alle verrichtingen die enige inspanning van lichaam of geest vorderen.<sup>6</sup>

1. HR 15 juni 1914, NJ 1914, p. 1005

2. HR 17 april 1939, NJ 1939, 690.

3. HR 16 oktober 1922, NJ 1922, p. 1307; HR 19 maart 1923, NJ 1923, p. 815.

4. HR 17 maart 1924, NJ 1924, p. 572.

5. HR 27 mei 1929, NJ 1929, p. 1408. HR 27 november 1932, NJ 1933, p. 151.

6. HR 31 oktober 1910, geciteerd in Arbeidswet 1919, ed. Schuurman & Jordens, Zwolle 1980, 14de druk, p. 20.

Ook wanneer op een bepaald moment niet gewerkt behoeft te worden, maar de werknemer wel paraat moet zijn, wordt dit tot de werktijd gerekend. Dit werd uitgemaakt in een uitspraak over een winkelbediende wiens werkgever de tijd dat hij op de klanten moest wachten van de werktijd wilde aftrekken.<sup>7</sup>

## 1.8

### **Opbouw van de Arbeidswet**

De wet regelt de werk- en rusttijden verschillend per sector. Achtereenvolgens worden de volgende sectoren behandeld:

- landbouw;
- fabrieken en werkplaatsen;
- winkels;
- kantoren;
- apotheken;
- koffiehuizen
- verplegingsinrichtingen.

Tenslotte zijn de restgroepen in een aparte afdeling ondergebracht. Voor elke sector bestaat ook een apart Werktijdenbesluit, voor de restgroepen bestaan Werktijdenbesluiten voor resp. pakhuizen, bioscopen, bad- en zweminrichtingen en (de overige) restgroepen.

Voor enkele sectoren gelden bovendien aparte regelingen. Voor chauffeurs is dat de Rijtijdenwet en het Rijtijdenbesluit; voor stuwadoors de Stuwadoorswet en het Werktijdenbesluit stuwadoorswet en voor de zeescheepvaart de Wet arbeids- en rusttijden zeescheepvaart en het Besluit arbeids- en rusttijden zeescheepvaart.

Wil men dus de wet naslaan dan zal men eerst moeten bepalen onder welke sector de betreffende onderneming valt. Bij twijfel kan men de definities voor de sectoren van de Arbeidswet vinden in de eerste acht artikelen van die wet. Heeft men eenmaal de juiste afdeling in de wet gevonden en het bijbehorende werktijdenbesluit dan is de wet wel hanteerbaar.

## 1.9

### **Werktijden volgens de Arbeidswet**

Per sector wordt in de wet en de besluiten steeds geregeld:

- de maximale arbeidsduur per week;
- de maximale arbeidsduur per dag;
- de uren waarvoor en waarna geen arbeid verricht mag worden.

In het algemeen gaat de wet uit van een maximale arbeidsduur van 48 uur per week en 8½ uur per dag. Deze aantallen zijn

7. HR 12 oktober 1931, NJ 1932, p. 413.

hoger voor winkels, koffiehuisen, verpleeginrichtingen e.d., met dien verstande dat voor die sectoren toch door de gestelde maxima per week of 14 dagen het normale gemiddelde wordt bereikt.

De aanvangs- en einduren liggen vaak op 7 à 8 uur resp. 18 uur, maar per sector zijn weer verschillen aan te wijzen. Zo kan personeel in winkels op koopavonden langer werken en wordt geen eindtijd genoemd voor personeel in koffiehuisen en verplegingsinrichtingen. Een vollediger overzicht van de werktijdenbesluiten is achterin deze brochure.

#### 1.10 **Rusttijden**

Naast de werktijden regelen wet en werktijdbesluiten ook de minimale rustperiode. In het algemeen moet een minimale periode van 36 uur per week onafgebroken rust worden gegeven. Deze periode zal doorgaans in het weekend vallen, voor welke periode in sommige sectoren in elk geval als een verplichte rustperiode geldt.

Verder moet doorgaans na elke 5½ uur werken een pauze van een half uur gegeven worden. Onderbrekingen van minder dan een kwartier worden beschouwd als ononderbroken werktijd. In enkele sectoren gelden hogere eisen, met name bij afwijkende werktijden.

#### 1.11 **Zondagsrust**

De werkgever is op grond van het Burgerlijk Wetboek gehouden de arbeid dusdanig in te richten dat de werknemer geen arbeid hoeft te verrichten op zondagen, behalve voor zover het tegendeel is bedongen of uit de aard van de arbeid voortvloeit. Wil de werkgever de werknemer dus toch op zondag laten werken dan is in elk geval vereist:

- dat dit uit de aard van het werk voortvloeit (continu-diensten, werk in restaurants die op zondag geopend zijn e.d.);
- dat het uitdrukkelijk bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst is afgesproken.

In de Arbeidswet is arbeid op zondag in het algemeen ook verboden, maar worden in enkele gevallen uitzonderingen toegelaten. In dat geval wordt wel compensatie geëist op andere dagen, en een minimum aantal vrije zondagen per jaar. Bovendien moet bijvoorbeeld volgens de horeca-cao éénmaal per week gelegenheid gegeven worden tot kerkbezoek.

**Overige rustdagen**

De vrije zaterdag is in het algemeen in de cao's vastgelegd. De wet regelt nog slechts een vrije zaterdagmiddag.

Voor winkelpersoneel geldt dat op één dag in de week na 13 uur of op maandag voor 13 uur niet gewerkt mag worden. Deze halve vrije dag mag alleen met feestdagen samenvallen als het wekelijks een vaste dag betreft. Ook voor andere sectoren zijn beperkte uitzonderingen toegelaten.

**Arbeidslijst en arbeidsregister**

Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is verder verplicht een arbeidslijst op een voor de werknemers toegankelijke plaats op te hangen en een arbeidsregister te houden.

De *arbeidslijst* vermeldt voor alle werknemers de uren van begin en einde van de dagelijkse werktijd, de tussengelegen rusttijden, en de wekelijkse rustdag of rusttijd. Als er verschillende regelingen gelden moeten deze op afzonderlijke bladen worden vermeld, en moet steeds worden aangegeven voor wie de regeling geldt. Verder moet de standplaats van het districtshoofd van de arbeidsinspectie op de lijst staan en moet elk blad van de lijst gedateerd en ondertekend zijn. Een afschrift moet aan het districtshoofd van de arbeidsinspectie gezonden worden. De arbeidslijst geldt vanaf de dag die daarvoor is aangegeven of als die ontbreekt vanaf de datum waarop de lijst gedateerd is. Arbeidslijsten zijn op de postkantoren verkrijgbaar.

Het *arbeidsregister* vermeldt de voor- en achternamen en geboortedata van alle werknemers en geeft voor ieder aan op welk blad van de arbeidslijst de hem of haar betreffende arbeidsregeling is vermeld.

De vorm van het arbeidsregister is door de minister in een beschikking vastgesteld. Het model is bij de arbeidsinspectie te verkrijgen. Bij bedrijven met 25 of meer werknemers kan ook een kaartstelsel geaccepteerd worden. Op grond van een vrijstelling kan worden volstaan met arbeidsroosters.

De arbeidsinspectie kan nog nadere regels stellen over arbeidslijst en arbeidsregister en eventueel aanvullingen aanbrengen.

**Handhaving Arbeidswet**

Op de naleving van de in dit hoofdstuk genoemde regels uit de Arbeidswet wordt toegezien door de arbeidsinspectie. Bij over-

trekking is doorgaans het hoofd of de bestuurder van de onderneming strafbaar. Voor inlichtingen omtrent ontheffingen, vrijstellingen en uitzonderingen van de genoemde regels dient men zich ook te wenden tot de arbeidsinspectie. De adressen van de arbeidsinspectie per district zijn als bijlage in deze brochure opgenomen.

Het districtshoofd van de arbeidsinspectie heeft onder meer de bevoegdheid te bevelen dat door hem aangewezen werkzaamheden worden gestaakt in geval van ernstige overtredingen.

### 1.15 **Normale arbeidsduur**

De normale arbeidsduur wordt in veel cao's bepaald op 40 uur of daaromtrent. Langer werken wordt in de cao's in het algemeen niet verboden, maar wel wordt aan overwerk een hogere beloning verbonden, evenals voor werken op zaterdag en onregelmatige tijden.

De hogere beloning heeft tot doel om de extra inspanningen van de werknemer ten koste van de vrije tijd te compenseren en moet de werkgever verder prikkelen om niet teveel overwerk te laten verrichten, maar bij voorkeur meer arbeidskrachten in te schakelen. Zie verder par. 1.21.

Soms geeft de cao vrije tijd ter compensatie. In de praktijk wordt er door werkgevers ook wel eens vrije tijd in plaats van geld voor overwerk toegekend. Dit kan echter met zich meebrengen dat de werknemer nadien toch nog de betaling gaat eisen, bijvoorbeeld aan het einde van de dienstbetrekking.

### 1.16 **Vaststellen werktijdenregeling**

Wanneer een ondernemer voor zijn bedrijf een werktijdenregeling wil vastleggen of wijzigen dan kan hij die opnemen in een arbeidsreglement of in een aparte regeling.

Aan een arbeidsreglement worden extra eisen gesteld, namelijk:

- de werknemer moet er zich schriftelijk mee verenigen;
- het moet aan de werknemer worden verstrekt;
- het moet ter griffie van het kantongerecht ter inzage worden gelegd;
- het moet op de arbeidsplaats op een gemakkelijk toegankelijke plaats en leesbaar zijn opgehangen.

*Voor beide vormen geldt dat indien er een OR in het bedrijf aanwezig is deze met de regeling moet instemmen.*

Een en ander komt tegenwoordig vaak voor in verband met de uitvoering van cao-afspraken over de arbeidsduurverkortening (zie verder par. 1.23).

Krijgt de ondernemer die instemming niet, dan kan hij zich tot de bedrijfscommissie wenden. Keurt die het te nemen besluit goed dan treedt haar goedkeuring in de plaats van die van de ondernemingsraad.

Tegen het besluit van de bedrijfscommissie staat beroep open op de minister. Het instemmingsrecht van de OR geldt niet als de werktijden reeds inhoudelijk zijn geregeld in een cao. Hoewel dat ook geldt voor regelingen van een publiekrechtelijk orgaan, is het niet voldoende als een overheidsorgaan aan een door haar gesubsidieerde instelling mededeelt hoe de werktijden bij de overheid zijn.<sup>8</sup>

In het algemeen neemt de minister in beroepszaken het standpunt in, dat het doorvoeren van een dergelijke regeling tegen de wens van de OR in mogelijk moet zijn als aannemelijk kan worden gemaakt dat zwaarwegende bedrijfstechnische, bedrijfs-economische of bedrijfs sociale redenen zich tegen de bestaande regeling verzetten.

Dit criterium hanteerde de minister bijvoorbeeld toen hij een autobusonderneming toeliet het dienstrooster te wijzigen, omdat na de invoering van de strippenkaart de afrekening voor chauffeurs bekort kon worden.<sup>9</sup>

In een ander geval achtte hij voor wijziging van de regeling van variabele werktijden fusie geen zwaarwegende bedrijfs sociale reden nu het voorstel niet leidde tot harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden op dit gebied.<sup>10</sup>

In elk geval zal men volgens de toelichting op de Wet op de Ondernemingsraden de instemming van de ondernemingsraad nodig hebben voor regelingen betreffende ploegendiensten, dienstroosters, werkdagverkorting, overwerkregelingen, variabele werkdagregelingen. Voor regelingen omtrent arbeidsduurverkorting zie verder par. 1.23.

## 1.17

### Nachtarbeid

In fabrieken en werkplaatsen is nachtarbeid door volwassen mannen alleen toegestaan, wanneer die arbeid om redenen van technische of maatschappelijke aard 's nachts moet worden verricht, en dan nog alleen in de soorten bedrijven die in art. 41 van het Werktijdenbesluit fabrieken en werkplaatsen uitdrukkelijk genoemd worden. Hierbij worden voorwaarden gesteld aan de werk- en rusttijden. Voor het overige is nachtar-

8. Ktg. Amsterdam 3 september 1980, RM 1981-82, 63.

9. Minister 31 december 1981, RM 1981-82, 68.

10. Minister 28 mei 1984, RM 1984, 46.

heid alleen mogelijk met een vergunning. Voor vrouwen geldt nog als extra beperking dat zij tussen 22.00 uur en 6.00 uur zeven achtereenvolgende uren nachtrust moeten hebben, zodat voor hen nachtarbeid in feite uitgesloten is. Het verbod staat momenteel ter discussie omdat het in strijd zou zijn met het beginsel van gelijke behandeling van man en vrouw in het arbeidsproces. In een nog niet afgehandeld wetsontwerp is voorgesteld het verbod af te schaffen, maar gedurende de eerste drie jaar een vergunning voor deze nachtarbeid verplicht te stellen. Problemen die zich hierbij kunnen voordoen betreffen de verzorging van kinderen indien beide ouders nachtarbeid verrichten, terwijl ook de veiligheid op de weg naar en van de arbeid een probleem kan vormen.

1.18

### **Overwerkvergunning**

Een overwerkvergunning is noodzakelijk indien de ondernemer wil afwijken van de door de Arbeidswet gestelde grenzen aan de werktijden, met name de maximale arbeidsduur.

Een overwerkvergunning is dus nog niet vereist als boven de normale werktijd van de cao van bijv. 40 uur wordt gewerkt, maar wel als men meer dan de Arbeidswet als maximum stelt, meestal 8½ uur per dag en 48 uur per week, wil laten werken. De vergunning moet worden aangevraagd bij het districtshoofd van de arbeidsinspectie of voor een groep van ondernemingen bij de minister. Tegen de beslissing van de eerste is beroep mogelijk op de minister.

De cao laat het aanvragen van een overwerkvergunning niet altijd zonder meer toe. Soms moet eerst overleg worden gevoerd met de vakbond of de ondernemingsraad. Soms zal zelfs de instemming van één van beide nodig zijn. Ook kan het doel of de duur van het overwerk in de cao aan beperkingen gebonden zijn.

De arbeidsinspectie zal de vergunning slechts verstrekken in geval van opeenhoping van werk, bijvoorbeeld door seizoensdrukke, of van bijzondere omstandigheden. In het algemeen heeft het districtshoofd een machtiging van de Directeur-Generaal van de Arbeid van het ministerie nodig om een vergunning te verlenen voor een langere periode dan veertien dagen of als minder dan zes dagen zijn verstreken sinds het aflopen van de vorige vergunning voor dezelfde personen.

Met het oog op spoedeisende gevallen is ook het aanvragen van een *voorafgaande machtiging* mogelijk, binnen bepaalde grenzen. Van het gebruik van zo'n machtiging moet dan melding worden gemaakt op formulieren in een zgn. overwerkboekje.

De vergunning kan worden ingetrokken of gewijzigd, op verzoek van de vakorganisatie waarbij de betrokken werknemers zijn aangesloten en indien blijkt dat door de vergunning de belangen van de werknemers worden geschaad. Ook kunnen voorwaarden aan de vergunning worden verbonden. In de praktijk wordt daarbij steeds de mogelijkheid van een tussentijdse intrekking opgenomen.

De overwerkvergunning en de voorafgaande machtiging moeten worden opgehangen op een door het districtshoofd aangegeven plaats, of als geen plaats is aangewezen, naast de arbeidslijst. Nalatigheid in dit opzicht maakt de overtreder strafbaar,<sup>11</sup> terwijl van de vergunning tijdens deze nalatigheid geen gebruik mag worden gemaakt. Ook het laten overwerken zonder de vereiste vergunning is strafbaar, tenzij het overwerk onder de gegeven omstandigheden als gerechtvaardigd is te beschouwen en onverwijld aan het districtshoofd van de arbeidsinspectie gemeld wordt. Men moet dan echter denken aan rampen, verkeersbelemmeringen e.d. niet voorzienbare situaties.

#### 1.19 **Werktijdsverschuiving**

Op verzoek van het bestuur van een bedrijf, of vakverenigingen van werkgevers en werknemers in een bepaalde bedrijfstak kan de minister vergunning verlenen tot afwijking van de algemeen geldende bepalingen betreffende de arbeidsduur, mits het totaal aantal arbeidsuren per kalenderjaar beneden de 2500 blijft. Het gaat hier dus vooral om een verschuiving van de arbeidstijd: een bepaalde tijd wordt per dag of per week langer gewerkt, welke tijd later weer wordt gecompenseerd. Op dezelfde voorwaarde van overeenstemming tussen werkgevers en werknemersorganisaties is ook een verhoging met 200 uur per jaar mogelijk, bij opeenhoping van werk of bijzondere omstandigheden.

In de vergunning is doorgaans de voorwaarde opgenomen, dat een voornemen om van de vergunning gebruik te maken met behulp van een vast formulier wordt gemeld.

#### 1.20 **Verplichting tot overwerk?**

Onder overwerk kan worden verstaan het langer werken dan in de arbeidsovereenkomst is afgesproken.

Is de werknemer ook verplicht om overwerk te verrichten als de werkgever daarom vraagt?

11. HR 30 maart 1931, NJ 1932, p. 883.



Als de cao dit niet uitdrukkelijk bepaalt hangt dit af van de individuele arbeidsovereenkomst of van het arbeidsreglement. Is ook daarin geen verplichting om overwerk te verrichten opgenomen, dan beslist verder het plaatselijk gebruik. Bovendien dient de werknemer zich in dit opzicht ook te houden aan datgene wat een goed werknemer behoort te doen. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld nooit eens zou willen overwerken om een haastklus af te maken of in een noodgeval in te springen, dan kan gezegd worden dat hij zich niet als goed werknemer gedraagt, ook al houdt hij zich stipt aan de overeengekomen werktijden. Uiteraard mag ook van de werkgever worden verwacht dat hij als goed werkgever rekening houdt met redelijke belangen van de werknemer, die dan wel tijdig aan hem moeten worden gemeld.

In geen geval mag de werknemer tot overwerk worden verplicht in strijd met de werk- en rusttijdenregeling van de Arbeidswet. Een ontslag op staande voet op grond van de weigering om zulk overwerk te verrichten is ongeldig.<sup>12</sup> Dit is zelfs het geval als de werknemer in het verleden wel bereid was om zulk overwerk te doen.

## 1.21

### **Vergoeding overwerk**

De extra vergoeding van overwerk boven het normale uurloon is niet wettelijk geregeld. Deze is doorgaans geregeld in de cao. De vergoeding kan ertoe bijdragen de werknemers meer voor het overwerk te interesseren en dient als compensatie voor de ongemakken die uit de extra inspanning voortvloeien en om structureel overwerk te beperken.

Bij deeltijdwerkers kan het verrichten van overwerk betekenen dat men nog blijft binnen de normale arbeidstijd van de in voltijd werkende werknemers. De vraag kan dan rijzen of er sprake is van overwerk en daarmee of extra vergoeding is vereist. In principe zijn de cao-bepalingen daarvoor beslissend, maar die zijn daar meestal niet duidelijk over. Bepalen ze dat overwerk werk is boven bijvoorbeeld 40 uur per week of 8 uur per dag, dan hoeft overwerk van deeltijdwerkers niet extra gehonoreerd te worden. Wordt overwerk in de cao niet nader gedefinieerd, dan kan men twee redeneringen volgen. Ofwel men meent, dat overwerk ook van deeltijdwerkers beter betaald moet worden, omdat ook zij een extra inspanning leveren. Ofwel men heeft er bezwaar tegen, dat zij dan voor hetzelfde werk als voltijdwerknemers meer betaald zouden krijgen. Men

12. HR 6 april 1979, NJ 1979, 492.

kan dit dilemma wellicht als volgt oplossen. Wanneer de deeltijdwerker vrijwillig overwerkt is er sprake van een uitbreiding van het contract en daarom geen reden voor een overwerkvergoeding. Wanneer het deeltijdwerk echter door de werkgever wordt gevraagd terwijl de deeltijdwerker hier bezwaar tegen heeft is extra vergoeding eerder op haar plaats.

1.22

### **Verbod van werktijdverkorting**

Werktijdverkorting dient niet verward te worden met arbeidstijdverkorting (ATV). Werktijdverkorting gaat ook om tijdelijke maatregelen in verband met bedrijfsslaptes, ATV daarentegen alleen om structurele vermindering van de werktijd uit overweging van bestrijding van de werkloosheid.

Werktijdverkorting is niet zonder meer toegestaan. In het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (een nog steeds geldende noodwet van het Londense oorlogskabinet) is bepaald dat het de werkgever verboden is de werktijd van de werknemer op minder dan 48 uur per week te stellen of gesteld te houden. Hoewel de norm van 48 uur die in 1945 normaal was in de praktijk allang is achterhaald, heeft dit artikel nog steeds betekenis in die zin, dat de werkgever niet eenzijdig mag overgaan tot vermindering van de werktijd onder inhouding van loon. Toen de 45-urige en later de 40-urige werkweek bereikt werden ging dat niet met loonsverlaging gepaard, zodat dit artikel daar niet aan in de weg stond. Ook de Hoge Raad heeft uitgesproken dat het besluit slechts wil verbieden dat de werkgever door het bepalen van een kortere werktijd de werknemer verhindert om een normaal weekloon te verdienen.<sup>13</sup>

Evenmin staat dit artikel in de weg aan een overeenkomst om in deeltijd te werken, met een naar verhouding lager loon.

Maar het belet de werkgever wel om zomaar de werktijd en het daarmee corresponderende loon te beperken. Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen in geval de produktie stil komt te liggen door een ernstige stagnatie in de aanvoer van goederen.

Een werktijdverkorting onder inhouding van loon is in zo'n geval verboden, zelfs als dat in de cao of arbeidsovereenkomst is bepaald. Wordt die toch doorgevoerd, dan kan de werknemer de nietigheid ervan inroepen en doorbetaling van het volledige loon vorderen, zo nodig bij de kantonrechter.

De werkgever kan wel *onthefving* van het verbod tot werktijdverkorting vragen. Formeel moet dat bij de minister, in de

13. HR 31 oktober 1950, SMA 1953, p. 56.

praktijk is dat bij het districtshoofd van de arbeidsinspectie. Men spreekt van een '*short-time vergunning*'. Voor het beleid bij het verlenen van de vergunningen bestaan richtlijnen die gepubliceerd zijn in de Staatscourant van 6 maart 1974, nr. 46. Volgens de richtlijnen wordt ontheffing verleend, indien:

- de bedrijvigheid van de onderneming (als geheel) tot een abnormaal laag niveau is verminderd;
  - de oorzaken die daartoe hebben geleid niet tot het *normale bedrijfsrisico* behoren en
  - de vermindering van de bedrijvigheid van tijdelijke aard is.
- Geen vergunning wordt verleend als:

- de werkgever de gevolgen van de verminderde bedrijvigheid niet in redelijke mate (meestal twee weken) voor eigen rekening heeft genomen;
- het personeelsbestand van de onderneming niet op de redelijkerwijze te verwachten behoefte is afgestemd.

De ontheffing mag geen stakingen beïnvloeden en wordt slechts voor een bepaalde tijd verleend.

Tot het '*normale bedrijfsrisico*' worden gerekend:

- seizoensinvloeden;
- voorzienbare herstelwerkzaamheden;
- het niet aanpassen van de onderneming aan een gewijzigde marktsituatie; en
- het bewust aanvaarden van een niet onaanzienlijk risico van verminderde bedrijvigheid.

Algemene vrijstellingen van het verbod zijn gegeven:

- op grond van de weersgesteldheid of waterstand of de tijdstippen van zonsop- en -ondergang;
- ter uitvoering van wettelijke regelingen en
- in geval van arbeidsduurverkorting, die in de cao is overeengekomen. Is dit niet in de cao geregeld, dan is verkorting toegestaan tot 36 uur (voor werknemers beneden de 23 jaar: 32 uur) en mogen de lonen slechts verlaagd worden in evenredigheid met de verkorting van de arbeidsduur.

De invloed van het bedrijfsrisico zal uiteraard per bedrijfstak verschillen. Een bouwbedrijf moet bijvoorbeeld meer rekening houden met het stilliggen van werk bij slecht weer dan een gewone fabriek. In de bouw-cao is daarom een risicofonds opgericht waarop de werknemers loonaanspraken hebben bij slecht weer. De werkgevers dragen aan dit fonds premies af. Wordt een ontheffing verkregen dan kunnen de werknemers zich voor een WW-uitkering tot de bedrijfsvereniging wenden.

De WW uitkering kan door de werkgever in mindering worden gebracht op het loon. Werknemers die geen WW-uitkering toekomt behouden hun volledige recht op loon.

Tegen de beslissing over de vergunning kan men binnen 30 da-

gen in beroep gaan bij de afdeling rechtspraak van de Raad van State (Arob-beroep).

De beslissing over de short-time vergunning is in de schoen- en in de grafische sector opgedragen aan organen van de bedrijfstak; in de haven aan de districtshoofden van de arbeidsinspectie in het havenbedrijf en voor agrarische bedrijven, de vervoers-, horeca- gezondheidszorg- en overheidssector aan de directeur-generaal voor algemene beleidsaangelegenheden van het ministerie.

### 1.23 **Arbeidsduurverkorting**

Sinds in 1982 in de Stichting van de Arbeid het streven naar arbeidsduurverkorting in een centraal akkoord werd erkend, is in vele cao's een vorm van arbeidsduurverkorting overeengekomen. De vorm die daaraan is gegeven loopt nogal uiteen. Soms betreft het plannen voor jeugdwerkgelegenheid, bijvoorbeeld banen voor jongeren voor 32 uur. Soms betreft het een regeling voor vervroegd uitreden. Maar in vele gevallen is ook gekozen voor een algemene vorm van arbeidstijdverkorting (ATV) die veelal wordt verleend in de vorm van roostervrije tijd. Soms betreft het een vrije middag in de veertien dagen, soms wordt een aantal roostervrije dagen per jaar toegekend. In de meeste gevallen is in ieder geval nog een nadere regeling nodig over de manier waarop de roostervrije uren verdeeld worden.

De vraag kan dan rijzen of de ondernemingsraad met de regeling die de ondernemer treft moet instemmen. In het geval van de bankcao sprak een rechter uit dat de daarin geregelde roostervrije tijd geen wijziging van de werktijden betrof maar slechts een gedeeltelijke vrijstelling daarvan. Aangezien de OR moet instemmen met een werktijdregeling, maar niet met een vrijstelling vond de rechter de instemming van de OR in dit geval niet nodig.<sup>14</sup>

In een ander geval oordeelde een rechter dat de regeling ter uitvoering van de arbeidsduurverkorting wel instemming van de OR behoefde, maar in dat geval veranderden ook de werktijden.<sup>15</sup>

De kwestie is nog omstrede, zodat zekerheid niet precies te geven is. Het lijkt in elk geval aan te bevelen naar overeenstemming met de OR te streven.

14. Ktg. Amsterdam 9 december 1983, RM 1982-83, 59.

15. Ktg. Maastricht 26 april 1984, RM 1984-45.

Ook wanneer de regeling van de arbeidsduurverkorting eenmaal is vastgesteld, kunnen bij de uitvoering daarvan vragen rijzen. Als de werkgever bijvoorbeeld nalaat om de roostervrije tijd voor bepaalde werknemers vast te stellen kan de werknemer dan naar de rechter stappen om de vaststelling af te dwingen? Kan na afloop van de dienstbetrekking een eventueel tegoed aan roostervrije tijd worden uitbetaald? Heeft de werknemer nog inspraak bij de bepaling van roostervrije dagen of kan de werkgever deze volledig naar eigen inzicht vaststellen? Verschuift een door de werkgever vastgestelde vrije dag bij ziekte? Kunnen roostervrije dagen worden gespaard en het volgende jaar worden opgenomen? Is het mogelijk overeen te komen dat toch wordt doorgewerkt voor bijvoorbeeld een extra beloning? Allemaal kwesties die nog niet zijn uitgemaakt. Als de cao iets over de kwestie zegt kan daarvan worden uitgegaan. Zwijgt de cao over het probleem, dan kan men als de roostervrije dagen aan het vakantietegoed worden toegevoegd aansluiting zoeken bij de regels over vakantie (zie daarvoor hoofdstuk 2). Maar om problemen te voorkomen is het van groot belang, dat de personeelsafdeling tijdig een regeling treft en bekend maakt, waarin over deze kwesties duidelijkheid wordt verschaft. Een regeling kan er bijvoorbeeld als volgt uit zien:

#### REGELING ARBEIDSDUURVERKORTING<sup>16</sup>

##### *ADV-dagen*

1. Per jaar zijn voor werknemers met een 40-urige werkweek x ADV-dagen beschikbaar.
2. Deze dagen moeten als halve of hele dagen in overleg tussen de werknemer en de personeelsafdeling vooraf voor een door hen te bepalen periode (per maand, kwartaal, half jaar of jaar) schriftelijk worden vastgelegd op een zogenaamde ADV-kaart.
3. Het bedrijfsbelang kan met zich meebrengen dat ADV-dagen in een bepaalde periode van het jaar niet kunnen of juist wel moeten worden opgenomen. Wanneer dit voor categorieën van personeel geldt moet de ondernemingsraad met de regeling instemmen.

16. Ter toelichting op deze voorbeeld-regeling: in deze regeling is een keuzemogelijkheid opgenomen voor deeltijdwerkers om al dan niet mee te doen aan de arbeidstijdverkorting. Sommige cao's bevatten op dit of op andere punten afwijkende regelingen.

4. Bij het vastleggen van de ADV-dagen moet rekening worden gehouden met de dagen waarop het bedrijf dat jaar collectief gesloten zal zijn.
5. Bij ziekte tijdens een ADV-dag komt deze ADV-dag te vervallen.
6. De ADV-dagen dienen per 31 december te zijn opgenomen en komen anders te vervallen, tenzij afspraken zijn gemaakt over een spaarregeling

#### *Deeltijdwerkers*

7. Alle deeltijdwerkers kunnen, middels een formulier dat hen door de personeelsafdeling wordt verstrekt, kenbaar maken dat zij per 1 januari 1986 structureel de oorspronkelijke omvang van hun arbeidstijd wensen te handhaven. Dit is een éénmalig recht van de deeltijdwerkers die vóór 1 december 1985 bij het bedrijf in dienst waren.
8. Met deeltijdwerkers die per 1 december 1985 of later in dienst treden, en bij wijziging van de omvang van de arbeidstijd, wordt in de arbeidsovereenkomst het aantal uren vastgelegd dat men daadwerkelijk werkzaam zal zijn en de daaraan gerelateerde ADV-dagen.
9. Indien zittende deeltijdwerkers een verzoek indienen als bedoeld onder punt 7 moeten zij verklaren dat ze verlofdagen zullen nemen op de dagen dat het bedrijf collectief gesloten zal zijn.
10. Deeltijdwerkers die voor 1 december 1985 reeds in dienst waren en geen verzoek indienen als bedoeld onder punt 7 krijgen een aantal ADV-dagen dat overeenkomt met het aantal uren waarop zij werkzaam zijn. Punt 2 tot en met 6 van deze regeling zijn daarop van toepassing.

ONDERWERP	TAAK	AANDACHTSPUNTEN
- werktijden	- informatie over wettelijke- en bedrijfswerktijden	- vastleggen in individuele arbeidsovereenkomsten, aanstellingsbrieven, roosters
- arbeidskaart voor jeugdigen	- zorgen dat organisatie beschikking heeft over arbeidskaarten	- jeugdigen attenderen op aanvragen arbeidskaart - regelen van mogelijkheden tot voldoen leerplicht
- arbeidslijst en arbeidsregister	- opmaken arbeidslijst en arbeidsregister	- afschrift zenden aan districtshoofd arbeidsinspectie - toegankelijkheid arbeidslijst en -register
- overwerk/ploegen-dienst/nacht-arbeid	- informatie over wettelijke dan wel CAO-bepalingen - overwerkvergunning	- salarisadministratie afwerking - aanvragen bij arbeidsinspectie
- werktijden-regeling	- opstellen	- instemmingsrecht OR
- arbeidsreglement	- opstellen	- instemmingsrecht OR - extra eisen arbeidsreglement (zie par. 1.16) - deponeren ter griffie v/h kantongerecht
- werktijden-verschuiving	- contacten met bedrijfsschap/partijen in bedrijfstak	- overleg OR
- werktijd-verkorting	- aanvragen bij arbeidsinspectie	- overleg OR
- arbeidsduur-verkorting	- informatie over en uitvoering van CAO-bepalingen in deze	- wervings- en selectiebeleid

---

**2.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de wettelijke regelingen inzake vakantie en de voornaamste cao-regels daarover. Daarbij worden steeds de taken van de personeelsafdeling vermeld.

Aan de orde komen:

- de duur van de vakantie voor verschillende groepen werknemers;
- de wijze van berekening van de vakantiedagen;
- de vaststelling van de tijdstippen van vakantie;
- vakantie en ziekte;
- betaling van loon tijdens vakantie en vakantiegeld (vakantiebijslag);
- het restant aan vakantietegoed aan het einde van de dienstbetrekking, en
- verjaring van vakantieaanspraken.

Tot slot wordt een schematisch overzicht van taken en aandachtspunten van de personeelsafdeling met betrekking tot vakantie gegeven.

**2.2 Het begrip vakantie**

Ter onderscheiding van de verlofregelingen die in het volgende hoofdstuk aan de orde komen, versta ik onder *vakantie* een vrijstelling van het verrichten van de afgesproken arbeid, waarvan de besteding geheel ter *keuze* van de werknemer is.

Onder verlofregelingen worden dan in het volgende hoofdstuk die regelingen verstaan, waardoor de werknemer wordt vrijgesteld van de afgesproken arbeid voor een bepaald *doel*.

Hoewel de vakantie oorspronkelijk vooral werd gebruikt als rustperiode, is zij door de geleidelijke uitbreiding van de vakantie-rechten ook gaan dienen om tijd ter vrije beschikking te hebben voor andere activiteiten. Extra vakantie wordt tegenwoordig ook wel toegekend in het kader van arbeidsduurverkortening en dan is dat vooral bedoeld ter verdeling van de werkgelegenheid.

Belangrijk is evenwel, dat de werknemer recht heeft op de va-



kantie zonder dat hij hoeft aan te geven waarvoor hij deze tijd wil besteden. Het is ook mogelijk dat hij in zijn vakantie zijn huis gaat opknappen of zelfs dat hij een vakantiebaantje neemt bij een andere werkgever (tenzij de cao dit verbiedt). Ook is niet vereist dat alle vakantie in één volledig aaneengesloten periode valt. Snipperdagen worden meestal opgenomen uit het vakantietegoed en dit is meestal zo uitgebreid dat het ook niet goed meer doenlijk is om het volledige vakantietegoed in één periode op te nemen. Sommige regelingen in cao's en bedrijven bepalen bovendien dat snipperdagen verplicht op bepaalde dagen moeten worden opgenomen, bijvoorbeeld tussen twee feestdagen in.

## 2.3

### **Geschiedenis van de vakantierechten**

In Nederland zijn vakantierechten voor het eerst vastgelegd in arbeidsreglementen en in cao's en wel sinds ongeveer 1920. Tegen de tweede wereldoorlog had 85% van de werknemers die onder een cao vielen een regeling van vakantie met behoud van loon. Op een wettelijke regeling werd al voor de oorlog aangedrongen, zowel vanuit de Kamer als door de Internationale Arbeids Organisatie. In 1952 schreef de overheid een week aaneengesloten vakantie voor, in 1962 aangevuld met een week aan snipperdagen. Overgang van werknemers naar andere bedrijfstakken werd opgevangen met behulp van een systeem van vakantiebonnen.

In 1966 werden deze regelingen dan uiteindelijk in de wet vastgelegd. Inmiddels is de wettelijke vakantieduur verlengd, maar nog steeds zijn de regelingen in cao's veelal royaler dan de wet. Het aantal vakantiedagen in cao's steeg van globaal 1 week in 1940, via twee weken in 1946, drie weken in 1961, tot gemiddeld 23,5 werkdag enkele jaren geleden. Verhogingen boven dit aantal komen de laatste jaren vooral voort uit de arbeidsduurverkortung.

## 2.4

### **Regeling in wet en cao**

De wettelijke regeling van de vakantie is te vinden in de artikelen 1638bb-mm van het Burgerlijk Wetboek (BW).

De wet is ingewikkeld van structuur en formulering en is bovendien niet geheel sluitend. Dit brengt voor de praktijk nog wel eens moeilijkheden met zich mee.

Van het grootste deel van deze regeling (die in de wandeling 'de vakantiewet' wordt genoemd) mag bij contract alleen ten voordele en niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

In de praktijk komen vele afwijkingen ten gunste voor in de cao's.

Voor *kapiteins en schepelingen* bestaat een aparte vakantieregeling in het Wetboek van Koophandel, die hier niet wordt behandeld.

De *minimumvakantiebijslag* is apart geregeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM), waarvoor ook geldt dat afwijkingen alleen ten gunste van de werknemer mogelijk zijn.

## 2.5 Minimum vakantieduur

De werkgever is wettelijk verplicht aan de werknemer over elk vol jaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd vakantie te verlenen gedurende tenminste driemaal het afgesproken aantal arbeidsdagen per week.

Iemand met een vijfdaagse werkweek heeft dus na een jaar minimaal recht op 15 vakantiedagen.

In de praktijk hanteren de cao's een hoger aantal dagen vakantie dat varieert van 21 tot 26 dagen.

Inmiddels is ook een wetswijziging in voorbereiding om de wet dichter bij de praktijk aan te laten sluiten. Voorgesteld is om de vakantie niet minimaal driemaal maar minimaal viermaal het afgesproken aantal arbeidsdagen per week te laten duren. In het gegeven voorbeeld van iemand die vijf dagen per week werkt zou dat betekenen dat de wet al een minimale aanspraak geeft van 20 vakantiedagen per jaar. Dan nog zal waar een cao geldt deze meestal hogere eisen stellen dan de wet.

## 2.6 Deeltijdwerkers

Wat betekent dit nu voor een werknemer die in deeltijd werkt? In het algemeen zal deze een vakantieaanspraak hebben die evenredig is aan de werktijd.

Stel dat iemand werkt op 20 uur per week en wel op twee dagen volledig en één dag voor de helft. Omdat de wet alleen dagen telt heeft deze werknemer naar het schijnt aan het eind van het jaar een onevenredig hoog aantal vakantiedagen verworven, namelijk 9. Maar als deze vakantiedagen worden opgenomen, dan blijkt weer dat hij 6 hele vakantiedagen heeft en 3 halve, omdat hij de andere helft van die 3 dagen toch al vrij had. Het netto resultaat is dus  $7\frac{1}{2}$  vakantiedag, hetgeen precies de helft is van de voltijdwerknemer.

Als de werknemer zijn 20 uur nu anders over de week verdeelt, bijvoorbeeld door elke dag een halve dag te werken, dan heeft

hij na een jaar zelfs 15 vakantiedagen verworven. Aangezien dit hem echter steeds maar halve vrije dagen oplevert is ook hier het reële resultaat 7½ dag.

Gaat men uit van andere aantallen uren per week dan komt men op deze wijze toch steeds op een vakantierecht uit dat voor de deeltijdwerker naar omvang evenredig is aan dat van de voltijdwerknemer.

Ingewikkelder wordt het natuurlijk als de deeltijdwerker zijn vakantie niet aaneengesloten opneemt, maar in de vorm van snipperdagen. Stel dat de deeltijdwerker uit het eerste voorbeeld gewoonlijk werkzaam is op maandag, dinsdag en woensdagochtend en zijn 9 vakantiedagen allemaal op maandagen en dinsdagen zou opnemen. Dan zou hij toch een onevenredig hoog aantal vakantiedagen krijgen, zowel ten opzichte van voltijdwerkers, als ten opzichte van de deeltijdwerknemer uit het tweede voorbeeld, die zijn werktijd gelijkmatig over de week heeft verdeeld. Om die reden is het noodzakelijk de vakantie-rechten in organisaties waar deeltijdwerknemers werken te registreren in dagdelen of zelfs uren.

Stel dat iemand 12 uur per week werkt, verspreid over 3 dagen en wel op 3 uur, 5 uur en 4 uur. Registratie dient dan in uren plaats te vinden. Dit geldt dus vooral voor organisaties met veel deeltijdwerkers, in het bijzonder als de omvang daarvan varieert. Maar ook in verband met arbeidsduurverkortings kan een dergelijke registratie voordelen hebben.

In veel cao's is nog eens apart bepaald dat deeltijdwerkers hun vakantieaanspraak verwerven in evenredigheid tot de omvang van de werktijd.

Voor het geval de uren waarop wordt gewerkt per week variëren geeft de wet geen duidelijke regeling.

De werknemers met *wisselende arbeidstijden*, waaronder de afroepcontractanten, hebben echter wel recht op (betaalde) vakantie. De arbeidstijd van deze werknemers moet dus steeds geregistreerd worden om na afloop van het jaar de vakantie-rechten te kunnen berekenen. Men kan dan uitgaan van het gemiddelde dat per week is gewerkt.<sup>1</sup>

De vakantie van *afroepcontractanten* brengt met zich mee, dat in die periode geen oproepen kunnen worden gedaan. Wordt toch opgeroepen, dan mag de oproepkracht weigeren aan de oproep gehoor te geven, zonder repercussies voor het arbeidscontract. Voorts moeten de vakantiedagen worden betaald.

1. Ktg. Haarlem 23 maart 1979, PG 1981, 1563.

## Jeugdige werknemers

Voor jeugdige werknemers die op 1 mei van het betreffende jaar nog onder de achttien jaar zijn, bedraagt de wettelijke minimum vakantieduur vier in plaats van driemaal het aantal arbeidsdagen per week dat is afgesproken.

De jeugdige werknemer met een vijfdaagse werkweek heeft dus na een jaar werken een aanspraak op 20 vakantiedagen. Ook de dagen waarop de werkgever de jeugdige werknemer moet vrijstellen voor het volgen van onderwijs (zie ook par. 1.4 en 2.10) tellen daarvoor mee.

De extra aanspraak van jongeren is destijds gemotiveerd met verwijzing naar de abrupte overgang van school naar bedrijf en naar de fysieke zowel als de psychische ontwikkeling die de jongere doormaakt.

Ook voor jongeren geldt evenwel dat de cao doorgaans een gunstiger regeling geeft dan de wet. Als de cao een uniforme regeling voor alle werknemers geeft die gunstiger is dan de wettelijke minimumeis voor jongeren is het niet nodig dat de jongeren meer vakantie wordt toegekend dan volwassen kollega's. Dit ligt natuurlijk weer anders als de cao dat uitdrukkelijk voorschrijft.

## Uitbreidingen in de cao

Het is niet mogelijk om in deze brochure een volledig overzicht te geven van de vakantieregeling van elke cao.

Zoals in par. 2.5 gezegd gaan de cao's veelal uit van een aantal dagen 'basis'-vakantie van 21 tot 26.

Daarboven kennen zij dan veelal aan bepaalde groepen werknemers een extra aantal vakantiedagen toe:

### *a. Op grond van leeftijd*

– 16- tot 20-jarigen ontvangen nogal eens 1-5 extra vakantiedagen;

– aan oudere werknemers wordt nogal eens een aantal extra vrije dagen gegeven. Dit aantal varieert van 1 tot 10.

De meeste cao's laten zo'n regeling pas bij 50 jaar beginnen, maar er zijn er ook waarbij men al vanaf 30 jaar een uitbreiding krijgt.

Het aantal dagen wordt doorgaans hoger naarmate men ouder is.

### *b. Op grond van het aantal dienstjaren*

In de meeste cao's krijgen werknemers ook extra vakantiedagen in geval van een langdurig dienstverband.

Hoewel enkele cao's al na vijf of meer dienstjaren zo'n regeling kennen, beginnen de meeste van dergelijke regelingen pas na 25 of meer dienstjaren extra dagen toe te kennen. Het aantal extra vakantiedagen varieert van 1 tot 5, en loopt meestal op met het aantal dienstjaren, bijvoorbeeld per vijf dienstjaren.

*c. Op grond van functie- of salarisoniveau*

Soms krijgen werknemers meer vakantieaanspraken als zij in een hogere salarisgroep of in een bepaalde functiegroep waarbij een hoog salaris hoort zitten. Deze regelingen komen echter tegenwoordig minder vaak voor dan vroeger.

*d. Partieel leerplichtigen*

Volgens sommige cao's ontvangen deze een verhoogde vakantieaanspraak.

Van de onder a t/m d genoemde uitbreidingen is denkbaar dat ze *samen vallen*.

Stel dat iemand 25 jaar bij het bedrijf werkt en ook boven de 50 jaar is. Als de cao nu een uitbreiding van vakantiedagen van bijv. 1 dag toekent aan mensen van 50 jaar en ouder en ook 1 dag aan mensen met 25 dienstjaren, dat rijst de vraag of deze werknemer 1 of 2 extra dagen krijgt.

Sommige cao's kennen hiervoor een regeling. In het ene geval is dan bepaald dat de beide aanspraken cumuleren, dus bij elkaar worden opgeteld; in het andere geval absorberen ze elkaar, dus geldt alleen het hoogste aantal uit één van beide regelingen. Een tussenoplossing die ook wel voorkomt is dat de cumulatie beperkt is, bijvoorbeeld dat de beide extra vakantie-rechten mogen worden opgeteld tot een maximum van 5.

Een vijfde veel voorkomende uitbreiding van vakantie-rechten is:

*e. Roostervrije (brug)dagen*

In het kader van de arbeidsduurverkortung bepalen verschillende cao's nog dat zo'n 9 tot 14 dagen roostervrije dagen zijn. Is daarbij bepaald dat ze worden opgenomen volgens een rooster of als collectief verplichte snipperdag dan worden ze meestal niet aan het vakantietegoed toegevoegd. Maar als ze vrij opneembaar zijn voor de individuele werknemer gebeurt dat meestal wel.

Dikwijls is ook bepaald, dat wanneer door bedrijfsomstandigheden op de betreffende dag toch gewerkt moet worden op een

andere dag vervangend vrij gegeven moet worden. Dit is uiteraard vooral van belang als de werkgever de roostervrije dag vaststelt.

In het algemeen zijn op de bovenstaande uitbreidingen van de vakantie de wettelijke bepalingen van toepassing over de wijze van vaststelling, verjaring e.d. die hierna worden behandeld. Dat is alleen anders als de cao die kwesties zelf anders regelt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij de arbeidsduurverkortingswet, waarbij soms ook de nadere regeling aan de werkgever, al dan niet in overleg met de vakbond of ondernemingsraad is overgelaten.

## 2.9

### **Het niet voltooid vakantiejaar**

Volgens het systeem van de wet begint het jaar waarover de vakantieduur wordt berekend te lopen op het moment van in diensttreding. Een jaar later is het recht op vakantie dan volledig. Wanneer een bepaald jaar niet is volgemaakt heeft de werknemer aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar.

Hieruit mag men afleiden dat wanneer de vakantieperiode is aangebroken terwijl de werknemer nog geen vol jaar in dienst is, de werknemer op dat moment toch met vakantie mag gaan, maar slechts voor een periode die overeenkomt met het deel van het jaar dat hij heeft gewerkt.

Als de werknemer bijvoorbeeld op 1 maart in dienst trad en op 1 juli vakantie wil opnemen, heeft hij 4 maanden gewerkt en dus recht op een vakantie die eenderde duurt van de normale vakantieperiode, dus bijvoorbeeld maar 1 in plaats van 3 weken.

Om twee redenen zal dit probleem in de praktijk wel meevallen:

– wanneer de werknemer de rest van het jaar bij een andere werkgever in dienst is geweest heeft hij daaraan een recht op onbetaald verlof overgehouden. Hij kan in het gegeven voorbeeld dan wel drie weken met vakantie, maar krijgt er slechts één betaald. Voor de overige twee heeft hij dan van zijn vorige werkgever bij het einde van de dienstbetrekking betaling gekregen. Dit ligt alleen anders indien de vorige werkgever hem heeft verplicht de vakantie die resteerde nog voor het einde van de dienstbetrekking op te nemen. Zie hierover par. 2.20.

– door het grotere aantal vakantiedagen dat de werknemer tegenwoordig heeft is een vakantie meestal sneller volgroeid en gaat een latere indiensttreding slechts ten koste van het aantal snipperdagen.

Nogal wat cao's geven ook een regeling van het vakantiejaar en bepalen dat op het kalenderjaar. In de praktijk betekent dit dan meestal dat de werknemer aan het begin van het jaar of bij zijn aanstelling wordt medegedeeld op hoeveel vakantiedagen hij over dat jaar aanspraak zal kunnen maken. Dit wordt doorgaans aangetekend op een vakantiekaart die aan de werknemer wordt verstrekt en waarop ook het verbruik wordt geregistreerd.

In dat geval zal de werknemer uit het vorige voorbeeld die op 1 maart in dienst treedt en op 1 juli met vakantie wil gaan, even afgezien van rechten uit een vorige dienstbetrekking, in plaats van één direct 2½ week met vakantie kunnen gaan. De 1½ week die hij dan extra krijgt wordt hij geacht in de rest van het jaar terug te verdienen. In dat geval kan hij uiteraard niet eisen, dat hij na zijn vakantie in de rest van het jaar weer nieuwe vakantieaanspraken verwerft. Wordt de dienstbetrekking met een werknemer in de loop van het jaar beëindigd, dan loopt de werkgever wel het risico dat alle vakantiedagen al verbruikt zijn, en dat de werknemer dus eigenlijk teveel vakantie heeft gekregen. Anderzijds kan de werknemer wanneer de dienstbetrekking voor het einde van een vakantiejaar wordt beëindigd ook niet meer vakantiedagen opeisen dan overeenkomt met het verstreken deel van het jaar.

Stel dus dat een werknemer recht heeft op 24 vakantiedagen per jaar en per 1 oktober het bedrijf verlaat. Hij had dan (als het kalenderjaar ook het vakantiejaar is) dat jaar slechts recht op 18 vakantiedagen. Heeft hij er al meer opgenomen, dan heeft de werkgever pech gehad. Had hij er precies 18 of minder gehad dan kan de werknemer niet eisen dat hij de volle 24 dagen krijgt.

In de cao kan ook zijn bepaald dat de vakantie over tijdvakken van een maand wordt berekend. Dat is voor de administratie wel veel eenvoudiger dan het wettelijk systeem dat ervan uitgaat dat de vakantie per dag 'aangroeit'.

Heeft de cao zo'n systeem van maandelijks berekening dan heeft de werknemer na bijvoorbeeld 1½ maand werken slechts recht op vakantie over één maand. Zou echter de werknemer regelmatig binnen een maand van werkgever wisselen of steeds voor perioden korter dan een maand in dienst zijn, dan zou hij bij zo'n systeem nooit vakantie-rechten verwerven. Ter bescherming van de werknemer is daarom bepaald dat een dergelijk systeem slechts mag gelden voor werknemers die minimaal één maand in dienst zijn.

Is een dergelijk systeem niet in de cao voorzien, dan mag bij de vaak noodzakelijke afronding alleen naar boven worden af-

gerond en niet naar beneden, omdat afwijkingen ten nadele van de werknemer niet zijn geoorloofd. In cao's ziet men ook wel bepaald, dat voor de berekening van de vakantiedagen een gedeelte van een kalendermaand als een gehele maand telt en een gedeelte van een kalenderdag als een gehele dag.

## 2.10

### **Beperking van de vakantiegroei**

Zoals gezegd is het recht op vakantie volgens de wet gekoppeld aan het afgesproken aantal arbeidsdagen per week. Ook veel cao's hanteren dit systeem, of zij geven een vast aantal dagen. In beide gevallen is dus niet bepalend of daadwerkelijk is gewerkt, maar hoeveel er volgens de arbeidsovereenkomst behoort te worden gewerkt.

Voor dagen waarop de werknemer niet alleen niet werkt, maar ook geen recht op loon heeft, maakt de wet een uitzondering. Als de werknemer bijvoorbeeld deelneemt aan een staking, heeft hij geen recht op loon en verwerft hij ook geen vakantie-aanspraken. Kan hij echter niet werken omdat andere werknemers staken, terwijl hij zelf wel tot werken bereid is, dan is zijn recht op loon afhankelijk van de vraag of hij bij de staking ook belang heeft (dan krijgt hij geen loon) of dat hij er geheel buiten staat (dan krijgt hij wel loon). Alleen in het laatste geval verwerft hij dan vakantieaanspraken over de stakingsperiode.

Ook als het werk komt stil te liggen door een oorzaak die voor rekening komt van de werkgever (bijvoorbeeld vertraagde aanvoer van grondstoffen) behoudt de werknemer met zijn recht op loon ook zijn groei van vakantie-aanspraken.

Hetzelfde geldt voor de gevallen waarin de werknemer recht op loon behoudt, hoewel de oorzaak van zijn niet-werken bij hemzelf ligt. In geval van ziekte moet de werkgever bijvoorbeeld gedurende korte tijd (en volgens cao's veelal één à twee jaar) het loon doorbetalen. Daarmee blijft gedurende die tijd ook de vakantie-aanspraak groeien.

Ook wanneer de cao geen doorbetaling van loon bij ziekte voorschrijft blijft echter de vakantieaanspraak groeien. De wet bepaalt dit apart, mits de ziekte of het ongeval niet door eigen opzet zijn veroorzaakt. Hetzelfde geldt voor een reeks andere verhinderingen, namelijk wegens:

- opkomst voor herhalingsoefeningen militaire dienst (zie par. 3.11);
- deelneming aan vakbondsbijeenkomsten met toestemming van de werkgever (zie ook par. 3.15);
- verlof wegens vakantie-rechten die bij de vorige werkgever niet zijn gebruikt (zie par. 2.20);



- onvrijwillige werkloosheid tijdens de dienstbetrekking (denk hierbij aan de werktijdverkorting met vergunning van par. 1.19);
- wettelijk verplicht verlof voor politieke activiteiten (zie par. 3.12);
- zwangerschap of bevalling van de werkneemster (zie par. 3.5);
- het volgen van onderwijs door de jeugdige werknemer waarvoor de werkgever hem vrij moet stellen (partiële leerplicht en bepaalde cursussen, zie par. 1.4);

Wel brengt de wet nog een enkele beperking aan in de aldus *zonder werken en zonder recht op loon* verworven vakantieaanspraken.

In geval van ziekte, ongeval of herhalingsoefeningen

- worden de vakantie-rechten over *maximaal een jaar* verworven.

- vervallen de vakantieaanspraken als de werknemer de dienstbetrekking zelf beëindigt, voordat de arbeid is hervat.

Worden perioden van werken en ziekte afgewisseld, dan worden de perioden van verzuim bij elkaar opgeteld.

Als de werknemer bijvoorbeeld 3 maanden ziek is, daarna 2 maanden werkt en vervolgens 12 maanden ziek is, dan houdt na 9 maanden in de tweede ziekteperiode de groei van vakantie-rechten op. Op dezelfde wijze worden perioden van verzuim om verschillende redenen bij elkaar opgeteld, bijv. bij ziekte én herhalingsoefeningen.

Het bovenstaande mag ingewikkeld aandoen, de *conclusie* lijkt eenvoudig. Er zijn nog maar weinig perioden waarover geen vakantie-rechten ontstaan. Voor de personeelsafdeling zal het meestal pas gaan lonen om te bezien of de vakantieaanspraken misschien worden beperkt als de werknemer langdurig afwezig is. Het zal vooral spelen bij ziekte van een jaar of bij militaire dienstplicht. Stakingen van langer dan een maand komen zelden voor. En veel andere redenen zijn niet van groot belang.

Voor de *toekomst* is van belang dat in een wetsvoorstel is voorgesteld dat de termijn waarop een werknemer tijdens ziekte vakantieaanspraken verwerft wordt teruggebracht van één jaar tot drie maanden. Dit zou ook gaan gelden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die nu nog niet de beperking tot een jaar kennen.

Sommige cao's kennen een bepaling, dat in enige maand één (of meer) dag(en) werken recht geeft op 1/12 van het vakantie-recht per jaar. In dat geval is kortstondige afwezigheid en het al of niet recht hebben op loon in de rest van die tijd al helemaal niet van belang.

De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie worden vastgesteld door de werkgever. Wel is hij daarbij aan een aantal regels gebonden.

Om te beginnen moet hij hierover vooraf *overleg* plegen. Dit betekent niet dat in dit overleg per se overeenstemming moet worden bereikt. Lukt dat niet, dan kan de werkgever toch zelf de vakantietijdstippen vaststellen. Een goed werkgever zal uiteraard trachten zoveel mogelijk aan wensen van de werknemer tegemoet te komen, in het bijzonder als die bepaald worden door de gezinsomstandigheden (vakantie partner, schoolgaande kinderen). In de praktijk geeft de werknemer – behoudens bij bedrijfsvakanties – vaak zelf aan wanneer hij vakantie wil opnemen of maakt hierover afspraken met collega's. Maar zijn er problemen, dan hakt uiteindelijk de werkgever de knoop door. In sommige cao's is echter bepaald dat de werkgever de vakantietijdstippen niet *na* (zoals de wet zegt) maar *in* overleg met de werknemer vaststelt. In dat geval is de instemming van de werknemer dus wel vereist.

Het overleg met de werknemer is alleen dan niet verplicht als in de vaststelling van de vakantietijdstippen of in de wijze van overleg is voorzien in de wet, de schriftelijke arbeidsovereenkomst of in de cao.

In de wijze van overleg is voorzien door de wet als overleg is voorgeschreven met de ondernemingsraad (zie de volgende paragraaf). Dit is bijvoorbeeld het geval bij een collectieve bedrijfsvakantie. Die kan ook geregeld zijn in een ondernemingscao.

In een bedrijfstakcao kan een collectieve bedrijfstakvakantie zijn geregeld. Een bekend voorbeeld is de bouwvakvakantie.

Het overleg over en de vaststelling van de vakantieperiode moeten (tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen) zo *tijdig* plaatsvinden, dat de werknemer tijd heeft om voorbereidingen te treffen voor de besteding van de vakantie.

Wordt de keuze van de vakantietijdstippen niet aan de werknemer overgelaten, dan is het dus zaak tijdig, bijvoorbeeld aan het begin van het jaar, al de nodige regelingen te treffen.

De verplichte periode van aaneengesloten vakantie (zie par. 2.13) moet zoveel mogelijk beginnen tussen 30 april en 1 oktober, dus in het voor vakanties gebruikelijke *zomerseizoen*. Geeft de werknemer de voorkeur aan bijvoorbeeld een wintersportvakantie, dat staat dit daaraan niet in de weg, als de

werkgever ermee instemt. Ook zonder dat de werknemer dit wenst is het geoorloofd dat de werkgever afwijkt van het zomerseizoen, bijvoorbeeld in landbouw- en horecabedrijven. Een ander voorbeeld is de werkgever die aan het einde van de dienstbetrekking de resterende vakantiedagen wil laten opnemen om niet tot uitbetaling te hoeven overgaan (zie par. 2.20). Een laatste voorbeeld is dat van de buitenlandse werknemer die er de voorkeur aan geeft om slechts eenmaal per twee jaar en dan twee maal zo lang met vakantie te gaan om in zijn land van herkomst zijn familie te kunnen opzoeken, en de werkgever daarmee instemt.

Weigert de werkgever de vakantietijdstippen vast te stellen, dan kan de werknemer dit aan de rechter voorleggen. Het eigenmachtig opnemen van vakantie is niet geoorloofd. Zulke dagen hoeven dus ook niet te worden betaald en kunnen zelfs aanleiding geven voor ontslag.

2.12

### **Rol van de ondernemingsraad**

Artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden schrijft voor, dat de ondernemer de *instemming* behoeft van de ondernemingsraad (OR) voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een vakantieregeling, voor zover die betrekking heeft op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen. Deze verplichting geldt niet, indien en voor zover de aangelegenheid voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een cao (bijvoorbeeld een collectieve vakantie voor de bedrijfstak of een afwijkende regeling voor de medezeggenschap).

Bij een vakantieregeling voor alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen kan vooral worden gedacht aan een collectieve bedrijfsvakantie, of een collectieve vakantie voor een bedrijfs onderdeel. Maar ook een regeling van vakantiespreiding of van collectief vastgestelde 'verplichte snipperdagen' (meestal rond feestdagen) valt eronder.

In het algemeen zal zo'n regeling elk jaar opnieuw vastgesteld moeten worden om aan de nieuwe data aan te passen. Dan zal ook steeds opnieuw de instemming zijn vereist.

Weigert de OR zijn instemming met de regeling, dan kan de ondernemer zich tot de bedrijfscommissie wenden met het verzoek het besluit alsnog goed te keuren. Geeft de bedrijfscommissie die goedkeuring, dan treedt deze in de plaats van die van de ondernemingsraad. Van de beslissing van de bedrijfscommissie kan zowel de ondernemer als de OR in *beroep* gaan bij de minister. Uit de uitspraken van de minister blijkt, dat

hij ervan uitgaat, dat een meer vrije vakantiebesteding zowel vanuit een oogpunt van vakantiespreiding als vanuit een oogpunt van persoonlijke vrijheid, ook naar het oordeel van het in de Stichting van de Arbeid georganiseerde bedrijfsleven, in beginsel de voorkeur verdient en derhalve bevorderd moet worden. Daarvan zou naar het oordeel van de minister slechts dan moeten worden afgeweken, indien de ondernemer aannemelijk kan maken dat zwaarwegende bedrijfstechnische en bedrijfseconomische redenen zich tegen een meer vrije vakantiebesteding verzetten.<sup>2</sup>

In een geval waarin de termijn in beroep te kort was om het gewicht van alle factoren te kunnen beoordelen was een geheel vrije vakantiebesteding onaanvaardbaar, maar werd wel met instemming geconstateerd dat de ondernemer bereid was om de kostenfactor van de collectieve vakantie door een externe deskundige te laten bezien.<sup>3</sup>

Een ander probleem betrof de ondernemer die het 'basisverlof' van verschillende categorieën personeelsleden met één dag wilde uitbreiden, waardoor dit op 22, resp. 24 dagen zou worden gebracht. Hij volgde hiermee volgens het geldende gebruik de arbeidsvoorwaarden van de overheid. De OR gaf er echter de voorkeur aan, dat voor elke werknemer een gelijk aantal dagen van 23 zou worden vastgesteld. De minister bepaalde dat de ondernemer de beleidsvrijheid had om af te wijken van overheidsregelingen. Nu geen zwaarwegende overwegingen van bedrijfstechnische, bedrijfseconomische of bedrijfs sociale aard waren aangevoerd die tot zijn voornemen zouden noodzaken, verwierp de minister het beroep van de ondernemer. De OR had volgens de minister mede gelet op de financiële consequenties in redelijkheid tot zijn beleidsvisie kunnen komen.<sup>4</sup>

## 2.13

### **Aaneengesloten vakantie of snipperdagen**

Moet het totale aantal vakantiedagen aaneengesloten kunnen worden opgenomen of mag de werkgever ze op losse dagen vaststellen?

De wet zegt slechts, dat de werkgever aan de werknemer die toereikende aanspraken op vakantie heeft op zijn verzoek tenminste een week aaneengesloten vakantie per jaar moet verlenen. De jeugdige werknemer (die op 1 mei van het betreffende jaar nog onder de 18 jaar is) dient minstens twee (al dan niet aansluitende) weken aaneengesloten vakantie te kunnen opnemen.

2. Minister 10 mei 1976, RM 1971 – 1981, 59.

3. Minister 17 juni 1982, RM 1981 – 1982, 70.

4. Minister 11 februari 1981, OR-informatie juni 1981, p. 35 – 36.

Het doel van deze bepalingen is om de werknemer in zijn belang de kans te geven van een aaneengesloten periode van rust en ontspanning.

Wettelijk is er verder geen belemmering om de vakantiedagen te verlenen in de vorm van snipperdagen en de aaneengesloten vakantieperiode niet verder te verlengen.

Vele cao-bepalingen verlengen deze termijnen wel en veelal zal het ook gebruik zijn dat langer aaneengesloten vakantie kan worden opgenomen. In dat geval zal de werkgever op grond van zijn plicht te doen wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen niet eenzijdig de aaneengesloten vakantie mogen beperken tot de minimumtermijn van de wet zonder nadere goede reden.

Het is niet mogelijk om *afstand* te doen van het recht op aaneengesloten vakantie. Wel kan dit in een bepaald jaar voor dat jaar worden afgesproken, hetgeen immers betekent dat de werknemer dat jaar niet de aaneensluiting verzoekt.

## 2.14

### **Wijziging van het vakantietijdvak**

Wil de werkgever het eenmaal vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigen, dan kan dat uiteraard met toestemming van de werknemer. Stemt deze niet in, dan kan het alleen na overleg met de werknemer en indien voor de wijziging gewichtige redenen aanwezig zijn. Als voorbeelden van gewichtige redenen gaf de toelichting van de wet het binnenkomen van een stroom spoedopdrachten na de vaststelling van de bedrijfsvakantie of de ziekte van de enige vervanger van een werknemer op een sleutelpositie vlak voor dat deze met vakantie zou gaan. Het dunkt mij dat een gewichtige reden een verandering in de omstandigheden moet betreffen en wel één van zo groot belang, dat billijkheidshalve niet van de werkgever kan worden verlangd dat hij de werknemer met vakantie laat gaan.

Hiertoe zal ook gerekend kunnen worden het eindigen van de dienstbetrekking door de werknemer na het vaststellen van het vakantietijdstip, indien de werkgever dan de vakantie alsnog voor het einde van de opzegtermijn wil vaststellen.

De werkgever is in geval van zo'n wijziging van het vakantietijdstip verplicht de *schade* te vergoeden die de werknemer als gevolg van de wijziging lijdt, zoals annuleringskosten.

Is er geen overleg gevoerd of zijn er geen gewichtige redenen voor de wijziging dan pleegt de werkgever die het vakantietijdstip wijzigt wanprestatie en is hij op grond daarvan ook tot schadevergoeding verplicht. Kan de werknemer dan toch op het oorspronkelijk voorgenomen tijdstip met vakantie gaan? Dat is afhankelijk van de situatie. Zijn er inderdaad gewichtige rede-

nen en heeft er alleen iets geschort aan het overleg dan zou het vertrek van de werknemer tot ontslag kunnen leiden. Zijn er echter geen gewichtige redenen dan kan de werknemer die op het oorspronkelijk vastgestelde tijdstip vertrekt niet om die redenen ontslagen worden.

2.15

### **Ziekte en andere verhindering om de vakantie te benutten**

De werknemer kan door bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld ziekte, verhinderd zijn om de eenmaal vastgestelde vakantie daadwerkelijk op dat tijdstip te benutten. En omgekeerd kan de werkgever menen dat een verhindering van de werknemer om te komen werken, bijvoorbeeld om aan een vakbondscursus deel te nemen, beschouwd kan worden als het opnemen van een snipperdag.

Volgens de wet mogen twee soorten verhinderingen niet van het vakantietegoed worden afgetrokken:

- de zeer bijzondere omstandigheden buiten de schuld van de werknemer ontstaan, waarin hij ondanks verhindering om te werken toch recht op loon behoudt. Daaronder worden onder meer begrepen de bevalling van de echtgenote, overlijden en begrafenis van huisgenoten en naaste bloed- en aanverwanten (zie verder par. 3.5 en 3.9);
- de in par. 2.10 genoemde gevallen waarin zonder dat er recht op loon bestaat toch recht op vakantie wordt verworven.

In deze situaties mag de tijd dat de werknemer verhinderd was niet van de vakantie worden afgetrokken, voor zover de verhindering althans voor het ingaan van de vakantie bekend was. Wanneer de werknemer bijvoorbeeld twee dagen voor de vakantie zou ingaan ziek wordt en dat gedurende veertien dagen blijft, mag hij de verloren vakantiedagen op een ander tijdstip inhalen.

Hier kunnen nog nieuwe problemen rijzen, bijvoorbeeld als voor de werknemer drie weken aaneengesloten vakantiedagen waren vastgesteld. Behoudt hij dat recht dan ook, of moet hij de eerste week na zijn ziekte de reeds vastgestelde (oorspronkelijk derde) week vakantie opnemen en de twee overige op een nader te bepalen tijdstip daarna, waartussen weer een periode van werken kan liggen?

Mijns inziens kan de werkgever dit inderdaad zo bepalen, mits hij zich houdt aan de minimaal voorgeschreven periode van aaneensluiting van de vakantie volgens de wet, de cao en de arbeidsovereenkomst. Voor niet in de wet geregelde verhinde-

ringen, bijv. verlof op grond van de cao zal de werkgever zelf een beleid moeten bepalen.

Zolang het bij kort verzuim blijft lijkt het het eenvoudigst om dit niet ten koste van vakantie te laten gaan.

Nu kan de verhindering zich ook pas voordoen *tijdens* de vakantie. De werknemer kan bijvoorbeeld op zijn vakantieadres ziek worden. In dat geval gelden volgens de wet de dagen van verhindering toch als vakantie en kan men de verloren vakantiedagen achteraf niet meer inhalen. Deze regeling had tot doel om bewijsproblemen te voorkomen. In vele cao's is echter bepaald dat ziektedagen tijdens vakantie toch als ziektedagen gelden en niet als vakantiedagen, mits men voldoet aan de gestelde voorwaarden omtrent melding van de ziekte en over te leggen doktersverklaringen.

Ook de wet kent een uitzondering, maar alleen indien de verhindering reeds voor de aanvang van de vakantie aan de werkgever is medegedeeld. Bepalend dáárvoor zal de waarschijnlijkheid zijn, dat de verhindering zal intreden. Een mogelijke bevalling zal op die manier als verhindering tevoren kunnen worden medegedeeld. Maar een werknemer kan zich natuurlijk niet indekken tegen elke eventuele verhindering, bijvoorbeeld door bij voorbaat mee te delen dat hij tijdens de wintersportvakantie mogelijkwjs een been zal breken. Voor het probleem van te late terugkeer van vakantie door ziekte, zie par. 3.4.

## 2.16

### **Recht op loon tijdens vakantie**

De werknemer behoudt gedurende de hem toekomende vakantie ook aanspraak op loon.

In bepaalde bedrijfstakken, met name de bouw, werd in verband met de vele kortlopende contracten de voorkeur gegeven aan een systeem met *vakantiebonnen*. De werknemer kreeg dan niet al het loon betaald door de werkgever bij wie hij ten tijde van de vakantie toevallig in dienst was, maar kreeg van elke werkgever waar hij bij in dienst was een aantal vakantiebonnen, dat overeenkwam met de aldaar gewerkte tijd. Tegen zijn vakantie kon hij de gespaarde bonnen dan verzilveren bij een fonds van de bedrijfstak, waar de werkgevers deze bonnen eerden hadden verkregen in ruil voor de storting van het overeenkomstige bedrag aan vakantiegeld. Dit systeem maakt de wet wel mogelijk, mits dit geregeld is in een cao. Bovendien moeten voorzieningen worden getroffen die de werknemer schadeloos stellen voor derving van loon wegens vakantie. Deze schadeloosstelling wordt juridisch als loon beschouwd. Het systeem

van vakantiebonnen lijkt intussen zijn langste tijd wel te hebben gehad.

Nu de werknemer alleen recht heeft op loon voor de hem toekomende vakantie rijst de vraag of hij recht heeft op loon in geval van een *collectieve bedrijfstakvakantie*, die ingaat op een moment dat hij nog niet voldoende vakantie-rechten heeft verworven. Dit kan het geval zijn als de werknemer nog maar korte tijd in dienst is.

Stel dat een werknemer in april in dienst komt en 20 vakantiedagen per jaar heeft. In juli sluit het bedrijf de eerste drie weken collectief. De werknemer heeft dan 5 vakantiedagen verworven, maar kan 15 dagen niet werken. Kan hij dan over de volle drie weken loon eisen? Deze eis kan hij niet baseren op de vakantiewet, maar wel op de algemene loonbepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Die bepalen namelijk, dat de werknemer zijn recht op loon houdt indien de werkgever geen gebruik maakt van de afgesproken arbeid door eigen schuld. Het vaststellen van een verplichte vakantie is typisch een geval dat de werkgever in eigen hand heeft. In de toelichting op de vakantiewet is dit ook duidelijk uitgesproken. Dit is alleen anders als deze plicht om door te betalen in de cao of een schriftelijke overeenkomst uitdrukkelijk is uitgesloten. Een andere uitzondering is het geval, dat de ontoereikendheid van de vakantie-aanspraken aan de werknemer zelf is te wijten, bijvoorbeeld doordat hij heeft deelgenomen aan een staking.

In de praktijk gaat het meestal als volgt. De werknemer uit het zojuist gegeven voorbeeld krijgt zijn drie weken loon uitbetaald, maar krijgt over de rest van het jaar geen nieuwe vakantiedagen totdat hij de reeds betaalde vakantiedagen heeft gecompenseerd. Zijn recht is dat jaar immers in totaal maar  $\frac{3}{4} \times 20$  dagen = 15 dagen, die hij al heeft genoten.

Moeilijker wordt het als dezelfde werknemer pas in juli in dienst komt. Hij krijgt dat jaar nog recht op 10 dagen. In juli gaat het bedrijf drie weken dicht. In principe zou hij dan nog 5 dagen van het daaropvolgende jaar moeten inleveren. Dit wordt dan uiteindelijk pas bij het einde van de dienstbetrekking verrekend en zelfs dan nog niet altijd, als de werknemer in dat jaar zijn rechten al heeft verbruikt. In een dergelijk geval (dat wat theoretisch is, omdat de dienstbetrekking meestal pas na de vakantie zal ingaan) zal de werkgever toch altijd vijf dagen teveel loon betalen.

Hoe de situatie is bij een collectieve bedrijfstakvakantie is niet zonder meer duidelijk. Mij lijkt in dat geval hetzelfde te gel-



den, omdat de loonbetalingsplicht van de werkgever zelfs al geldt als hij van de afgesproken arbeid geen gebruik heeft gemaakt door een hem persoonlijk betreffende, toevallige verhin- dering. Dit zal vooral gelden als hij door lidmaatschap van een werkgeversvereniging die partij is bij de cao zelf aan de cao is gebonden. Wordt de bedrijfstakvakantie hem opgelegd, omdat de cao waaraan hijzelf niet is gebonden algemeen verbindend wordt verklaard, dan valt te verdedigen dat geen loon verschul- digd is en de werknemer zich op de wachtgeldfondsen van de bedrijfsvereniging moet kunnen beroepen, voor een WW- uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid.

## 2.17 **Betaling in plaats van vakantie?**

Werknemers vragen nog wel eens om betaling van geld in plaats van opneming van vakantiedagen, bijvoorbeeld na een lange ziekte. Ook kan de werkgever behoefte hebben om de werknemer aan het werk te houden en daarvoor een financiële compensatie willen aanbieden. De werkgever dient dan wel te beseffen dat dit volgens de wet niet mogelijk is, ter bescher- ming van de werknemer.

Zolang de dienstbetrekking voortduurt gaat hierdoor dus het recht op vakantie niet teniet. In zo'n geval spreekt het wel van- zelf dat indien het bedrag van het loon dat tijdens de vakantie is verschuldigd al is betaald, dit niet tijdens de vakantie op- nieuw betaald hoeft te worden. Ook het terugvorderen van een uitbetaalde extra schadevergoeding lijkt dan mogelijk.

## 2.18 **Hoogte vakantiebijslag**

Naast recht op loon heeft de werknemer jegens de werkgever ook recht op vakantiebijslag, in de wandeling het vakantiegeld geheten. Deze aanspraak is niet in het BW geregeld, maar in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM). De regeling is dwingend; afwijkende bedingen ten nadele van de werknemer zijn niet geldig.

De aanspraak bedraagt tenminste 7.5% van het ten laste van de werkgever komende loon. Meer is dus toegestaan en in veel cao's is dit bedrag verhoogd tot (meestal) 8%. De vakantiebij- slag wordt berekend over het loon dat ten laste van de werkge- ver komt, waaronder ook fooien van klanten worden verstaan. Onder loon verstaat de wet de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van verdiensten uit overwerk, winstuitkeringen, uitkeringen bij bijzondere gelegen- heden, onkostenvergoedingen, loon dat wordt geblokkeerd in-

gevolge een spaarloonregeling en eindejaarsuitkeringen.

De vakantiebijslag bedraagt niet alleen minimaal 7.5% van het loon, maar ook van de uitkeringen krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet waarop de werknemer tijdens de dienstbetrekking aanspraak heeft.

Is de som van loon en uitkeringen meer dan driemaal het bedrag van het minimumloon, dan blijft de rest van het bedrag voor de berekening van de minimumvakantiebijslag buiten beschouwing. Indien de ontwikkeling in de cao's dit naar het oordeel van de minister wenselijk maakt kan het percentage van de minimumvakantiebijslag na advies van de SER bij Algemene Maatregel van Bestuur worden verhoogd. Momenteel is dat echter niet gebeurd.

Bij verhogingen op grond van de cao zullen, tenzij de cao dit anders bepaald, de hierboven gegeven regels over wijze van berekening van maximering van de vakantiebijslag ook op dit verhoogde deel van toepassing zijn.

## 2.19 **Uitbetaling vakantiebijslag**

De vakantiebijslag waarop de werknemer op 31 mei van een jaar aanspraak heeft verworven dient in het algemeen in de maand juni uitbetaald te worden.

Als de werknemer echter een aaneengesloten vakantie van tenminste vijf werkdagen geniet tussen 30 september en 1 juli van het volgende jaar dient hij voor de aanvang daarvan het bedrag te ontvangen waarop hij op dat moment aanspraak heeft verworven.

Van deze uitbetalingstijdstippen kan worden afgeweken bij cao of schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst, met dien verstande, dat de vakantiebijslag jaarlijks ten hoogste in twee gedeelten wordt uitbetaald, en de uitbetaling van het tweede gedeelte uiterlijk in de maand juni plaatsvindt.

Deze bepalingen hebben tot doel te voorkomen dat de vakantiebijslag in maandelijks gedeelten bij het loon wordt uitbetaald, wat zou betekenen dat het zijn functie, namelijk om de extra kosten van een vakantie te dekken, zou verliezen. Niettemin worden deze regels de laatste tijd wel ter discussie gesteld, omdat zij als te weinig flexibel worden ervaren.

Tenslotte laat de wet ook toe dat de vakantiebijslag wordt uitgekeerd in de vorm van *vakantiebonnen*, mits het bedrag van de bijslag hetzelfde blijft en het systeem bij cao is geregeld.

Het fonds dat deze vakantiegeden beheert, dient te voldoen aan de voorwaarden die zijn gesteld in het Besluit fondsen en spaarregelingen, een Algemene Maatregel van Bestuur (van 23 januari 1979, Staatsblad 33). Dit besluit stelt eisen aan onder

meer de rechtsvorm van het fonds, de statuten of reglementen, de samenstelling en de bevoegdheden van het bestuur en de verslaggeving.

2.20

### **Restant vakantieaanspraken bij het einde van de dienstbetrekking**

Wanneer de dienstbetrekking eindigt heeft de werknemer dikwijls nog een aantal vakantiedagen tegoed. Dit tegoed kan natuurlijk worden opgemaakt voor het einde van de opzegtermijn. Gebeurt dat niet, dan ontstaat na het aflopen van het dienstverband een aanspraak op een *uitkering in geld* tot een bedrag van het loon over het tijdvak gelijk aan die van de resterende vakantieaanspraak. Dit geldt uiteraard niet als voor die aanspraak al vakantiebonnen zijn verstrekt.

Aangezien deze uitkering geen loon is, zijn er ook geen sociale premies over verschuldigd, wat gunstig is voor de werknemer, omdat het bedrag dus hoger uitvalt dan het netto loon.

Ook de vakantiebijslag waarop de werknemer op dat tijdstip aanspraak heeft verworven, wordt dan aan de werknemer uitbetaald. Hierover worden wel sociale verzekeringspremies geheven.

Vervolgens is de werkgever verplicht de werknemer (ook ongevraagd) een *verklaring* uit te reiken, waaruit blijkt hoe lang de arbeider nog recht op vakantie overhield. De werknemer heeft over deze resterende vakantiedagen namelijk ook een *recht op verlof* (zonder behoud van loon), dat hij bij de volgende werkgever op kan nemen. Deze opvolgende werkgever kan dus al bij de aanvang van de dienstbetrekking worden geconfronteerd met een plicht om verlof te verlenen. Deze verplichting staat niet duidelijk in de wet, maar deze bedoeling van de wetgever blijkt wel duidelijk uit de stukken bij de totstandkoming van de wet. Een eventuele periode tussen twee dienstbetrekkingen in geldt niet als verlof in de hier bedoelde zin. De bedoeling van de wetgever is wel duidelijk.

Stel dat een werknemer een half jaar na zijn vakantie vertrekt en op dat moment twee nieuwe vakantieperiodes heeft verworven. Wanneer hij nu geen verlofrecht zou krijgen, zou dat betekenen dat hij in het komende jaar van zijn volgende werkgever in plaats van vier weken ook slechts twee weken vakantie zou krijgen. Dankzij de regeling van het verlof zonder behoud van loon kan de werknemer ondanks wisseling van werkgever toch een normale vakantie genieten. De betaling van resterend vakantieloon en vakantiebijslag maakt het hem ook mogelijk deze vakantie te betalen, zonder dat de nieuwe werkgever voor

extra kosten wordt gesteld. Het is dus van belang reeds bij de aanstelling van een nieuw personeelslid te informeren naar zijn eventueel recht op verlof zonder behoud van loon.

De bepalingen over de berekening van de vakantie en de vaststelling van de vakantietijdstippen zijn op dit verlof bij de nieuwe werkgever van overeenkomstige toepassing. De verlofperiode telt bij de nieuwe werkgever ook mee voor de berekening van nieuwe vakantieaanspraken.

De werkgever kan er om budgettaire redenen belang bij hebben, dat de werknemer vóór het einde van de dienstbetrekking alle vakantierechten gebruikt, met name om te voorkomen dat de werkgever voor niet voorziene extra kosten komt te staan. Dit speelt met name bij gesubsidieerde instellingen. In het dan zonder meer mogelijk de vakantie vast te stellen binnen de opzegtermijn? De meningen hierover verschillen. Het is duidelijk dat de wetgever dit in principe niet heeft bedoeld toen hij het zojuist omschreven systeem ontwierp. Bovendien sprak hij een voorkeur uit om de vakantie binnen het zomerseizoen vast te stellen. Daarom zou ik menen, dat binnen deze periode (van 30 april tot 1 oktober) vaststelling binnen de opzegtermijn in elk geval mogelijk is mits tijdig genoeg vastgesteld. Daarbuiten moet de werkgever wel zwaarwegende omstandigheden aanvoeren om dat te kunnen. Hetzelfde geldt als de werknemer geschorst is hangende een ontslagprocedure. Veelal zal dan niet voldaan zijn aan het vereiste van tijdige aankondiging.

Overigens geldt de genoemde uitkerings- en verlofregeling ook wanneer de dienstbetrekking door schuld van de werknemer wegens een dringende reden wordt beëindigd.

Wanneer de onderneming wordt *overgenomen* door een andere onderneming, gaan op dat moment van rechtswege de rechten en verplichtingen van de oude werkgever over op de verkrijger. Dit geldt dus ook voor vakantie-aanspraken, reeds vastgestelde vakantietijdstippen enz.

Ook de oude cao blijft van toepassing, tenminste totdat er een nieuwe cao van kracht wordt voor de nieuwe werkgever. Daarnaast is de oude werkgever nog gedurende een jaar aansprakelijk voor de nakoming van verplichtingen die vóór dat tijdstip zijn ontstaan, dus ook voor betaling van loon en vakantiebijslag over reeds verworven vakantieaanspraken.

Ook *vakantiewerkers* verwerven vakantieaanspraken. Wanneer bijvoorbeeld iemand 1 maand vakantiewerk heeft verricht en

bijvoorbeeld iemand 1 maand vakantiewerk heeft verricht en de vakantie per jaar 4 weken bedraagt zal hij dus  $1/12 \times 4$  weken = 1/3 week vakantierecht verwerven, dat wil zeggen bij een 40-urige werkweek 13 uur. Deze moet aan het einde van zijn werkperiode worden betaald, vermeerderd met de vakantiebijslag.

## 2.21

### Verjaring

Wanneer een aanspraak op vakantie lange tijd ongebruikt blijft, kan de vraag rijzen wanneer zij vervalt.

Onderscheiden dienen te worden de verjaringstermijnen van:

- de toekenning van vakantie (twee jaar);
- schade-vergoeding bij niet verlenen/wijzigen van vakantie (zes maanden);
- uitkeringen bij einde dienstbetrekking (zes maanden);
- loonaanspraken (een jaar of twee jaar);
- vakantiebijslag (twee jaar).

Door het in gang zetten van de juridische procedure kan de werknemer de verjaring stoppen (stuiten).

Voor de personeelsafdeling is het van belang om in verband met de verjaring op de juiste wijze te registreren wanneer een bepaald recht vervalt.

Een vordering tot *toekenning* van vakantie vervalt na verloop van twee jaren na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan. Hetzelfde geldt voor het recht om bij de volgende werkgever onbetaald verlof te nemen.

Het systeem van de wet houdt in dat de vakantie-aanspraak met de dag toeneemt en daarom geldt ook dat na verloop van twee jaar elke dag een deel van de aanspraak op vakantie verjaart.

De termijn is op twee jaar gesteld, opdat men geen vakantie-aanspraken zou verliezen indien men in één jaar geen vakantie zou opnemen.

Wil men de vakantie over méér dan twee jaren sparen, dan kan dit wel problemen opleveren. Deze wens leeft wel eens bij buitenlandse werknemers die bijvoorbeeld met de werkgever afspreken om eens in de drie jaar voor familiebezoek een drie-maal zo lange vakantie op te nemen. Zo'n overeenkomst is als afwijking van de wet mogelijk, maar om misverstanden te voorkomen, kan zij het beste schriftelijk worden vastgelegd. Is het de werkgever nog mogelijk om in een volgend jaar op een

dergelijke afspraak terug te komen? Mijns inziens alleen indien die mogelijkheid uitdrukkelijk is afgesproken en onder behoud van de reeds gespaarde vakantiedagen.

Vakantie verjaart ook tijdens *ziekte*. Wel is al opgemerkt dat tijdens ziekte gedurende één jaar nieuwe vakantie-aanspraken worden verworven. Is de werknemer langer dan twee jaar ziek, dan zou (als men de wet letterlijk leest) die vakantie weer gaan verjaren. Keert de werknemer pas na drie jaar terug, dan zou er zelfs niets meer over zijn. Dit stond de wetgever uiteraard niet voor ogen. Vooral niet als de werknemer tijdens zijn ziekte zelf geen vakantie heeft kunnen opnemen. De Hoge Raad heeft daarom uitgesproken dat de wet in dit geval naar haar bedoeling moet worden uitgelegd. Die is om de vakantie in geval van ziekte te beperken tot één jaar. De vakantie-aanspraak moet dus worden berekend in overeenstemming met het aantal dagen waarop de werknemer *over het laatste jaar* van zijn ziekte aanspraak verwerft.<sup>5</sup> Hiermee is het gevaar van verjaring van vakantie-aanspraken *tijdens* ziekte weggenomen. Vakantieaanspraken die vóór het begin van de ziekte waren verworven verjaren wel gewoon na twee jaar.<sup>6</sup>

Een andere vraag bij verjaring is dat de wet onduidelijk is over het tijdstip waarop de aanspraak op verlof zonder behoud van loon bij de nieuwe werkgever *ontstaat*. Uit de wettekst valt af te leiden dat dat is op het moment dat de oude dienstbetrekking eindigt. Als de werknemer nu tussen twee dienstbetrekkingen in langdurig werkloos is, zou zijn recht op verlof zonder behoud van loon al geheel of gedeeltelijk verjaard kunnen zijn op het moment dat hij bij de nieuwe werkgever in dienst treedt. Daarom valt ook te verdedigen dat dit recht pas begint te verjaren op het moment van indiensttreding.

Zoals gezegd verjaren niet alle vorderingen in verband met vakantie pas na twee jaar. Reeds na zes maanden verjaren vorderingen ter zake van:

- *schade* op grond van het niet verlenen of wijzigen van vastgestelde vakantie, en
- *uitkeringen* op grond van resterende vakantieaanspraken aan het einde van de dienstbetrekking.

Aangezien het in deze gevallen niet om loon gaat is het niet mogelijk dat over deze vorderingen een verhoging wegens vertraging wordt toegepast. Wel kan rente worden gevorderd.

5. HR 4 mei 1979, NJ 1979, 503.

6. HR 25 september 1981, NJ 1982, 133.

Voor *loonaanspraken* in verband met vastgestelde vakantie geldt de normale verjaringstermijn voor loonvorderingen van één jaar. Indien het loon steeds over een kwartaal of langer wordt betaald bedraagt deze termijn twee jaar.

Op deze vordering is wel de wettelijke verhoging wegens vertraging van toepassing en ook kan vergoeding van rente worden gevorderd.

Het vorderingsrecht van de *vakantiebijslag* verjaart na verloop van twee jaar na het tijdstip waarop uitbetaling had moeten plaatsvinden. Over achterstallige vakantiebijslag kan niet de vertragingverhoging worden gevorderd (het betreft geen loon), maar wel rente.

## 2.22 Taak van de personeelsafdeling

TIJDSTIP	ACTIVITEITEN	AANDACHTSPUNTEN
- Aanstelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>- registratie vakantie-rechten oude werkgever</li> <li>- bepaling vakantie-rechten gedurende het kalenderjaar van aanstelling</li> <li>- opneming in registratiesysteem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- eventuele gevolgen voor vakantie-rechten bij collectieve vakantiedagen</li> </ul>
- Tijdens dienstverband	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verstrekken vakantie-kaarten</li> <li>- berekening vakantie-rechten</li> <li>- registratie vakantiedagen</li> <li>- vaststellen vakantie-regeling incl. evt. collectieve dagen</li> <li>- vaststellen tijdstip vakantie</li> <li>- uitbetalen vakantietoeloeslag</li> <li>- uitbetalen vakantiedagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- instemming Ondernemingsraad</li> <li>- tijdige mededeling tijdstip, bij voorkeur aan het begin van het jaar</li> <li>- bekendmaken of uitbetaling 1 × dan wel 2 × per jaar plaatsvindt</li> <li>- recht op vakantie, blijft nadien behouden. Indien aanspraak hierop wordt gemaakt kan wel betaling gecompenseerd worden</li> </ul>

TIJDSTIP	ACTIVITEITEN	AANDACHTSPUNTEN
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- informatie verstrekken over niet opgenomen vakantiedagen in enig jaar en arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie</li> <li>- bij arbeidsongeschiktheid na 1 jaar mededelen, dat er geen nieuwe vakantie-rechten meer worden verworven. Dit geldt ook als er geen arbeid verricht wordt conform par. 2.10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- termijn, waarbinnen dagen alsnog opgenomen moeten worden, meedelen</li> <li>- afwerking bij ingangsdatum WAO</li> </ul>
- Einde dienstverband	<ul style="list-style-type: none"> <li>- berekening restant vakantiedagen/vakantiebijslag</li> <li>- uitbetalen restant vakantiebijslag en loon over restant vakantiedagen</li> <li>- verstrekken bewijs restant vakantie-rechten voor nieuwe werkgever</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geen inhouding sociale lasten op vakantiedagen</li> </ul>



---

### 3.1 **Inleiding**

Het woord verlof duidt op het tijdelijk vrijstellen van het ver-  
richten van de afgesproken arbeid. Het verlof kan zowel door  
de werkgever worden verleend, als door de wetgever of de cao.

Noch de wet, noch de cao's kennen een samenhangende verlof-  
regeling. Wel zijn her en der allerlei verlofregelingen te vinden,  
die hier achtereenvolgens zullen worden behandeld. Steeds zal  
worden aangegeven of het verlof met of zonder behoud van  
loon moet worden verleend. Voor de vraag of tijdens de perio-  
de van verlof ook aanspraken op vakantie worden verworven  
verwijs ik naar par. 2.10. Ook dit hoofdstuk eindigt met een  
overzicht van de taken van de personeelsafdeling.

### 3.2 **Overeenkomst tot verlof**

In het algemeen zijn werkgever en werknemer uiteraard vrij om  
verlof, al dan niet met behoud van loon, overeen te komen.  
Men dient zich hierbij wel te realiseren dat verlof dat langer  
duurt dan een maand consequenties heeft voor de ziekenfonds-  
en de ziekteverzekering. Voor de ziekenfondsverzekering is  
men niet verzekerd op de dagen dat geen arbeid wordt ver-  
richt, die geen normale onderbreking vormen.

Een uitzondering geldt voor weersinvloeden, gebrek aan mate-  
rialen en dergelijke, studieverlof en voor werkende vrouwen in  
verband met schoolvakanties en ziekte van kinderen.

### 3.3 **Ziekteverlof**

Ziekte is eigenlijk geen echte vorm van 'verlof', omdat de  
werknemer door overmacht verhinderd is te werken, zodat zijn  
verplichtingen op die grond automatisch zijn geschorst. Omdat  
het echter toch veel met verlof gemeen heeft wordt het hier  
toch behandeld.

In veel bedrijven geldt een regeling voor de wijze waarop de  
werknemer ziekte moet *melden*. Van een goed werknemer mag  
uiteraard worden verwacht dat hij ziekte zo spoedig mogelijk

meldt, terwijl dit ook nodig zal zijn om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de Ziektewet. In de meeste gevallen meldt de werkgever de ziekte aan de bedrijfsvereniging. De adressen van de bedrijfsverenigingen zijn achter in deze brochure te vinden.

Ook al verricht de werknemer geen werkzaamheden door ziekte, toch is de werkgever verplicht gedurende een betrekkelijk korte tijd het *loon* door te betalen. Het Burgerlijk Wetboek bepaalt niet exact hoe lang deze periode is. De rechtspraak daarover loopt nogal uiteen. Meestal moet een langere periode worden doorbetaald als het dienstverband al langer duurt.

Heeft de werknemer recht op een Ziektewet-uitkering dan kan het door te betalen loon met dat bedrag (doorgaans 70% van het loon) worden verminderd. In het algemeen betreft de doorbetalingsplicht dus slechts de eerste twee wachtdagen van de Ziektewet en voor het overige een aanvulling van de uitkering van 30% van het loon. In een aantal bedrijfstakken is bepaald dat deze aanvulling plaatsvindt door een extra uitkering door de bedrijfsvereniging. In andere gevallen is doorgaans in de cao vastgelegd dat de werkgever gedurende het eerste jaar van ziekte het loon moet aanvullen. In enkele cao's is ook bepaald dat de werkgever een aanvulling tot het oude loon moet geven gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid, in dat geval is het een aanvulling op de WAO/AAW-uitkering. De doorbetalingsplicht van de werkgever geldt volgens de wet niet als de ziekte of het ongeval door de opzet of onzedelijkheid van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek. De cao-regelingen kennen zo'n beperking echter veelal niet. Van de wettelijke plicht om loon door te betalen kan overigens bij schriftelijke overeenkomst of cao worden afgeweken. Als een cao-regeling van toepassing is, kan men in de individuele arbeidsovereenkomst daarvan niet meer afwijken. Tijdens de eerste twee jaren van ziekte van de werknemer kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer ook niet *opzeggen*. Dit dient ter bescherming van de werknemer tegen ontslag om reden van zijn ziekte. Wordt ondanks dit verbod toch opgezegd, dan is dit ontslag nietig.

Ook wanneer er *problemen in de arbeidsverhouding* rijzen wordt nogal eens een tijdje gebruik gemaakt van een 'ziekteverlof'. De werknemer zal echter alleen in aanmerking komen voor een Ziektewetuitkering indien hij daadwerkelijk door ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, dus bijvoorbeeld door overspannenheid.

Is de term ziekteverlof alleen gebruikt om in het arbeidsconflict

een 'adempauze' te lassen dan zal er geen recht bestaan op een Ziektewetuitkering. In dat geval zal de werkgever loon moeten doorbetalen als hij het initiatief heeft genomen voor het verlof en de werknemer zich beschikbaar houdt voor zijn arbeid.

### 3.4

#### **Einde van het ziekteverlof**

In de praktijk doen zich nogal eens problemen voor als de werknemer door de bedrijfsvereniging hersteld wordt verklaard voor de Ziektewet of de WAO en AAW, maar deze zichzelf nog niet in staat acht om zijn oude werkzaamheden te hervatten. Als de werknemer tegen de hersteldverklaring geen beroep instelt bij de Raad van Beroep of zijn beroep verliest zal het voor de werkgever veelal onduidelijk zijn of de werknemer nu wel of niet is hersteld. Zulke onduidelijkheid kan ook ontstaan als de werknemer vlak voor het moment van werkhervatting zich opnieuw ziek meldt.

Komt een werknemer die hersteld is niet opnieuw werken, dan hoeft niet alleen geen loon betaald te worden, maar er is ook een dringende reden voor ontslag, dat dan op staande voet kan worden gegeven. Is de werknemer echter nog niet hersteld, dan is zo'n ontslag nietig en kan dit de werkgever op een loonvordering komen te staan, die gezien de duur van gerechtelijke procedures fors kan oplopen, en met verhogingen en rente kan worden uitgebreid.

In het algemeen mag ook in dit geval van de werknemer worden verwacht dat hij de werknemer van zijn (gestelde) ziekte op de hoogte stelt. Laat de werkgever dit na, dan zal dit op zichzelf geen dringende reden voor ontslag opleveren, maar in combinatie met andere omstandigheden (zoals eerder tekortschieten op dit punt) kan die dringende reden wel ontstaan.<sup>1</sup> Voor het overige blijkt uit de rechtspraak dat er geen dringende reden voor ontslag is, als de werknemer daadwerkelijk ziek is<sup>2</sup>, danwel te goeder trouw mocht menen ziek te zijn, bijvoorbeeld doordat hij afging op een geraadpleegde arts.<sup>3</sup> Zelfs is er geen dringende reden als de werkgever te goeder trouw mocht menen dat de werknemer niet ziek was, maar later het tegendeel bleek.<sup>4</sup>

In beginsel is in kwesties, waarin de werkgever stelt dat er een dringende reden voor ontslag is, hij ook degene die moet bewijzen dat de werknemer verzuimt en dat dit onwettig is.<sup>5</sup> Wel

1. HR 18 april 1980, NJ 1980, 473.
2. HR 13 januari 1978, NJ 1978, 433.
3. HR 22 januari 1982, NJ 1982, 470.
4. HR 6 juni 1975, NJ 1975, 484
5. HR 21 mei 1982, NJ 1982, 605.

kan uit de omstandigheden van het geval worden afgeleid, dat er een vermoeden van onwettig verzuim is en om die reden de bewijslast worden omgekeerd, zodat de werknemer de wettigheid van zijn verzuim moet aantonen.<sup>6</sup>

Zo'n vermoeden kan bijvoorbeeld ontstaan doordat de informatie die de werknemer verschaft tekort schiet of doordat hij geen beroep heeft ingesteld tegen de hersteldverklaring door de bedrijfsvereniging.<sup>7</sup>

De conclusie van dit alles is dat de werkgever bijzonder voorzichtig moet zijn met het geven van ontslag op staande voet en dat het zelfs niet voldoende is om af te gaan op het oordeel van de bedrijfsvereniging.

### 3.5

#### **Zwangerschap en bevalling**

De Arbeidswet bepaalt dat een werkneemster *geen arbeid* mag verrichten binnen acht weken na haar bevalling. De tijd gedurende welke onmiddellijk vóór de bevalling geen arbeid is verricht, komt tot ten hoogste twee weken in mindering van deze termijn, zodat het verlof in elk geval tot zes weken na de bevalling duurt.

Tijdens deze periode is de werkgever geen loon verschuldigd. Daarin voorziet de *zwangerschaps- en bevallingsuitkering* van de Ziektewet. Volgens deze wet krijgt de werkneemster een zwangerschapsuitkering van 100% van het loon gedurende zes weken vóór de bevalling en een bevallingsuitkering van dezelfde hoogte gedurende zes weken erna.

De zwangerschapsuitkering wordt toegekend indien uit een verklaring van een geneeskundige of een vroedvrouw blijkt, dat de zwangerschap is gevorderd tot de 35ste week. Is de werkneemster voor die tijd al arbeidsongeschikt dan ontvangt ze een normale ziekte-uitkering.

De bevallingsuitkering kan tot 52 weken worden verlengd als de bevalling langduriger arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft. De aanspraak op uitkering geldt ook als de bevalling waarschijnlijk is of plaatsvindt binnen tien weken na beëindiging van het dienstverband. Recht op uitkering bestaat ook als inmiddels reeds een jaar ziektegeld is uitgekeerd. Vindt de bevalling eerder plaats dan was voorzien dan duurt de zwangerschapsuitkering even zoveel korter. Vindt zij later plaats dan verwacht dan duurt de uitkering even zoveel langer.

Wel kan de uitkering worden *geweigerd* bij zwangerschap ontstaan voor of bevalling binnen zes maanden na de dag, waarop

6. HR 17 december 1982, NJ 1983, 355.

7. HR 1 juni 1984, NJ 1984, 721.

de verzekering een aanvang nam, dus als de werknemster nog slechts kort in dienstbetrekking werkt. Dit is bepaald om misbruik tegen te gaan en om een zekere, beperkte risico-selectie mogelijk te maken.

Uit de periode waarover uitkering wordt verleend, mag wel worden afgeleid dat de werknemster in deze periode ook recht heeft op onbetaald *verlof*, dus ook al in de periode voor de bevalling, waarin de Arbeidswet niet voorziet. In de praktijk kan natuurlijk met een werknemster worden afgesproken dat deze periode later ingaat en later eindigt als haar gezondheid dat toelaat.

Vindt de bevalling meer dan vier weken vroeger plaats dan verwacht dan mag de werknemster volgens de geciteerde regeling van de Arbeidswet langer dan zes weken na de bevalling niet werken. In dat geval komt zij na zes weken zonder inkomen.

In zo'n geval kan een WW-uitkering worden aangevraagd.

De ziekenhuiscao kent aansluitend aan het bevallingsverlof een recht op onbetaald verlof van vier weken toe.

De regering heeft inmiddels (in de par. 3.6 te behandelen nota 'combinatie ouderschap-betaalde arbeid') voorgesteld om de mogelijkheid open te stellen om 12 weken flexibel zwangerschaps- en bevallingsverlof op te nemen.

Tenslotte bepaalt het Burgerlijk Wetboek dat de werkgever de dienstbetrekking met een arbeidster die geschikt is om de bedongen arbeid te verrichten niet kan *opzeggen* gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling. Bovendien kan de werkgever de dienstbetrekking van de arbeidster die haar arbeid na de bevalling heeft hervat, niet opzeggen gedurende het tijdvak van de zevende week tot en met de twaalfde week na de bevalling. Dit opzeggverbod staat niet in de weg aan het aflopen van een contract voor bepaalde tijd op het overeengekomen tijdstip, ook als dit al eens is verlengd. Wel is een beding in de arbeidsovereenkomst krachtens hetwelk de dienstbetrekking van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de arbeidster nietig.

De werknemer wiens *echtgenote* een bevalling heeft, heeft recht op doorbetaling van loon bij verhindering om deze reden gedurende een korte, naar billijkheid te berekenen tijd. Dit zal minstens de dag van de bevalling zelf zijn en overigens afhangen van de omstandigheden. Sommige cao's geven hier nog een uitbreiding aan, zowel in de vorm van meer betaalde vrije dagen, alsook door het toekennen van verlof bij de geboorte van kinderen van de werknemer ook als deze niet is gehuwd. De werknemer in het bankbedrijf die in plaats van de toch al royale vier vrije dagen die de cao hem bij de geboorte van een

kind toekende, om acht vrije dagen vroeg, nu het een tweeling betrof, kreeg van het scheidsgerecht ongelijk, maar zo'n verzoek zal wel een uitzondering zijn.

### 3.6 **Ouderschapsverlof**

Regelingen voor ouderschaps- of moederschapsverlof komen in cao's nog maar zelden voor. Ook de wet zwijgt hierover. Wel kennen vele omringende landen deze mogelijkheid.

Het gaat dan om verlof om de ouders (soms alleen de moeder) in de gelegenheid te stellen jonge kinderen te verzorgen door een vrijstelling van het werk.

In de omringende landen betreft het meestal een volledig verlof van bijv. 3 maanden. Maar ook een gedeeltelijke vrijstelling is denkbaar, doordat de ouder een bepaalde tijd in deeltijd gaat werken.

Wanneer de werknemer om een dergelijke regeling verzoekt is het dus *aan te bevelen* een individuele regeling te treffen, die is aangepast aan de wensen en mogelijkheden van beide partijen. Toch wordt ook in Nederland gewerkt aan een regeling. In 1985 kwam de regering met een nota 'combinatie ouderschap-betaalde arbeid' (Tweede Kamerstuk 19 368, nrs. 1-2). Daarin staat het voornemen om te komen tot een wettelijk minimumrecht op ouderschapsverlof. De werknemer die feitelijk een kind te verzorgen heeft (waaronder ook de adoptiefouder) krijgt daarin een individueel recht op onbetaald deeltijdverlof gedurende 6 maanden in de eerste 2 jaar na de komst van het kind. In de plaats van de betaling krijgt de ouder geen vervangende sociale zekerheidsuitkering. Wel kan een alleenstaande ouder een aanvullende bijstandsuitkering krijgen. De bedoeling is dat beide ouders van de regeling gebruik gaan maken. De zes maanden moeten ook benut worden om te bezien of een regeling daarna in overleg tussen werkgever en werknemer nodig is.

Ook in EEG-verband is een (nog niet gepubliceerde) richtlijn in de maak, die een wettelijke regeling van ouderschapsverlof verplicht zal maken.

Het kabinet beveelt verder de cao-partijen aan om een 'calamiteitenverlof' in te voeren, waardoor incidenteel onbetaald verlof kan worden opgenomen, bijvoorbeeld bij ziekte van kinderen.

### 3.7 **Borstvoeding**

Het hoofd of de bestuurder van een onderneming is volgens de

Arbeidswet verplicht te zorgen dat aan een werkneemster die een borstkind heeft en hiervan aan hem heeft kennis gegeven, behoorlijk gelegenheid wordt gegeven haar kind te zogen. Aangezien de voeding tijdens de arbeidsuren plaatsvindt wordt aangenomen dat in die tijd het loon moet worden doorbetaald. Over de vraag hoever de verplichtingen van de werkgever in dit opzicht reiken laat dit artikel wel vragen open. Destijds heeft de minister toegelicht dat de werkgever zowel de nodige *tijd* ter beschikking moest stellen, als ook *gelegenheid* tot het geven van borstvoeding moest bieden, hetzij in de onderneming zelf door daarvoor een aparte ruimte ter beschikking te stellen, hetzij bij gebreke daarvan door de werkneemster in de gelegenheid te stellen haar kind thuis te gaan zogen.

Dit recht is de laatste tijd weer meer in de belangstelling gekomen doordat grotere aantallen vrouwen ook na de geboorte van een kind blijven werken, terwijl daarbij soms kortere of langere tijd de voorkeur wordt gegeven aan borst- boven flesvoeding.

Door de grotere afstanden tussen huis en werk van tegenwoordig en de niet altijd aanwezige mogelijkheid om het kind door bijv. familieleden op de betreffende tijden te laten halen en brengen rees de vraag of de werkgever ook verplicht was om gelegenheid te bieden om het kind op het werk te laten overblijven tussen de voedingen in. In 1980 nam een rechtscollege hierover het standpunt in dat de wetgever slechts tijd en gelegenheid had geëist en de werkneemster dus zelf maar moest zien hoe het kind naar en van het werk kwam.<sup>8</sup> Dit standpunt werd in 1984 nog eens herhaald, waarbij ook gewezen werd op het alternatief van flesvoeding, dat destijds nog niet beschikbaar was.<sup>9</sup>

De interpretatie van het Hof is omstreden en verdraagt zich ook moeilijk met het inmiddels door Nederland ondertekende IAO-verdrag 103 inz. bescherming van het moederschap, zodat de toekomstige rechtspraak nog onzeker is.

In de praktijk is het *aan te bevelen* om een afweging te maken tussen de mogelijkheden van beide partijen en om zoveel mogelijk in onderlinge overeenstemming een regeling te treffen.

### 3.8

#### **Feestdagen**

Volgens het Burgerlijk Wetboek moet de werkgever de arbeid zodanig regelen, dat de arbeider geen arbeid hoeft te verrichten op dagen die volgens het plaatselijk gebruik met zondagen zijn

8. Hof Amsterdam 30 mei 1980, NJ 1981, 136.

9. Hof Amsterdam 5 juli 1984, NJ 1985, 119.

gelijkgesteld. Hiervan mag bij overeenkomst worden afgeweken. Loonbetaling is op deze dagen niet verplicht.

In de Zondagswet zijn in ieder geval hemelvaartsdag en eerste kerstdag al met de zondag gelijkgesteld.

In cao's zijn de betreffende feestdagen vaak verder vastgelegd. Het gaat dan om de christelijke feestdagen nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, de beide kerstdagen en soms goede vrijdag. Daarnaast de nationale feestdagen: koninginnedag (30 april) en soms bevrijdingsdag (5 mei).

De regering heeft onlangs aangedrongen op erkenning van bevrijdingsdag als jaarlijkse algemene vrije dag. Sinds de vijftiger jaren wordt de bevrijding in het algemeen slechts eens in de vijf jaar met een vrije dag gevierd.

Wat betreft het 'plaatselijk gebruik' waarvan de wet spreekt, kan worden gedacht aan de overwegend rooms-katholieke delen van het land waar Maria hemelvaart (15 augustus) en allerheiligen (1 november) met de zondag zijn gelijkgesteld.

Verder kan bij bijv. een Joodse bakkerij of een Islamitische slagerij het gebruik zijn juist op feestdagen volgens deze religies vrij te geven. Ook kan gedacht worden aan typisch plaatselijke feestdagen, zoals Leidens ontzet in Leiden, prinsjesdag in Den Haag, etc.

In de cao's is doorgaans bepaald dat de feestdagen worden doorbetaald als hierdoor een werkdag vervalt. Voorts wordt voor arbeiders die (in continubedrijven) toch op deze dagen moeten werken compenserend verlof op andere dagen geregeld. De komst van meer buitenlandse werknemers uit Islamitische landen heeft de vraag actueel gemaakt in hoeverre ook andere religieuze feestdagen moeten worden gerespecteerd.

In de rechtspraak is daaromtrent uitgesproken, dat het recht niet toestaat onderscheid te maken tussen verschillende godsdiensten in die zin, dat de wens van een werknemer om voor de viering van een godsdienstige feestdag een snipperdag op te nemen verschillend wordt gewaardeerd naar gelang van de godsdienst. Werkgevers mogen hun Mohammedaanse werknemers dus wel op erkende Islamitische feestdagen laten werken, maar als zij tijdig om deze reden vragen om een snipperdag moet deze door de werkgever verleend worden, tenzij door de afwezigheid van de betrokken werknemer de gang van zaken in het bedrijf ernstig wordt geschaad.<sup>10</sup>

Hetzelfde geldt uiteraard voor Joodse feestdagen. Overigens is in sommige cao's al met andere religies dan de christelijke godsdienst rekening gehouden.

10. HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350.



### Buitengewone omstandigheden

Zo nu en dan is er aanleiding voor de werknemer om wegens buitengewone omstandigheden verlof te vragen.

Bijvoorbeeld wegens een huwelijk, een begrafenis e.d.

Hij kan dan uiteraard een vrije dag vragen, maar deze gaat dan of ten koste van zijn tegoed aan snipperdagen of behoeft niet te worden doorbetaald.

Vanouds geeft het Burgerlijk Wetboek echter aan de werknemer in een aantal situaties verlof met behoud van loon. Dat zijn:

1. Het vervullen van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in de vrije tijd kan geschieden. Hoewel de kiesplicht inmiddels is afgeschaft verstaat de wet hier uitdrukkelijk ook onder het uitoefenen van de kiesbevoegdheid.

Verder kan gedacht worden aan een oproep van een rechterlijk college, hetzij in eigen zaak, hetzij als getuige. Notarisbezoek zal veelal zelf buiten werktijd kunnen worden afgesproken.

2. Zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden. Hieronder verstaat de wet in ieder geval (maar de opsomming is niet uitputtend):

- de bevalling van de echtgenote van de werknemer;
- het overlijden en de begrafenis van een huisgenoot of een bloed- en aanverwant in de rechte linie onbepaald en in de tweede graad van de zijlinie.

Bij cao kan van deze bepaling worden afgeweken, maar doorgaans gebeurt dat alleen door uitbreiding van de gronden voor verlof. Wel is voor voorzienbare gebeurtenissen, zoals huwelijk, voorgeschreven dat deze tijdig worden meegedeeld, maar dit mocht toch al van de werknemer worden verwacht.

Overigens is huwelijk of ondertrouw van de werknemer al door de rechter aan het rijtje toegevoegd.<sup>11</sup>

In cao's worden extra gronden veelal genoemd onder het hoofdje 'verlof', 'kort verzuim' of 'buitengewoon verlof'.

De extra gronden die men zoal in cao's kan vinden zijn:

- dienstjubileum van de werknemer;
- huwelijk en huwelijksjubileum van de werknemer en van naaste familieleden;
- priesterwijding en professie van naaste familieleden;
- verhuizing van de werknemer;

11. Ktg. Amsterdam 22 oktober 1923, RBA XI, p. 100.

- sollicitatie na ontslag-aanzegging door de werkgever (dit punt komt ook wel apart voor in sociale plannen bij reorganisatie);
- doktersbezoek;
- ernstige ziekte van echtgenote, kinderen of ouders.

Vaak wordt aangegeven hoeveel uren of dagen verlof mag worden genomen. In het algemeen worden deze verlofdagen betaald. De dag van de gebeurtenis moet doorgaans wel samenvallen met de dag van het verlof. Vooral voor deeltijdwerkers zal dit een probleem kunnen geven. Het ligt voor de hand dat wanneer zij op vaste dagen werken, er weinig problemen zullen ontstaan. Wanneer de werkdagen echter per week wisselen, zou de deeltijdwerker naar verhouding te weinig of teveel vrije dagen kunnen krijgen. Het ligt hier voor de hand te streven naar een evenredig aantal verlofdagen naar de omvang van de werktijd.

Overigens is niet altijd een voorwaarde dat de werknemer de gebeurtenis waarvoor vrijaf wordt verleend daadwerkelijk bijwoont. Er staat dan immers slechts dat verlof wordt verleend *bij* huwelijk etc. Enkele andere redenen voor kort verzuim (feestdagen, bevalling, scholing, vergaderingen) komen in de desbetreffende paragrafen aan de orde.

### 3.10

#### **Familiebezoek van buitenlandse werknemers**

Buitenlandse werknemers verzoeken de werkgever nogal eens om aan de betaalde vakantie een periode van *onbetaald verlof* te koppelen, waardoor zij in de gelegenheid worden gesteld iets langere tijd bij hun familie in bijv. Marokko of Turkije te verblijven.

Omdat werkgevers nog wel eens de ervaring hebben dat de buitenlanders te laat van vakantie terugkeren, pogen zij afspraken hieromtrent soms neer te leggen in de vorm van een schriftelijke *verklaring*. De vorm van deze verklaring loopt sterk uiteen. Het kan een mededeling van de werkgever zijn over de datum waarop de werknemer weer op het werk dient te verschijnen. Soms wordt daarin gewezen op de mogelijkheid van ontslag bij te late terugkeer.

In andere gevallen betreft het een door de werknemer ondertekende verklaring of een door beiden getekende overeenkomst, waarin de werknemer zich op de een of andere wijze bindt aan ontslag in geval hij niet op tijd weer op het werk verschijnt. Dergelijke verklaringen leiden in de praktijk veelvuldig tot procedures. Zo is uit de rechtspraak op te maken dat de werkgever zorgvuldig dient na te gaan of de werknemer wist wat hij

ondertekende.<sup>12</sup> Een verklaring die begint met een vakantieafrekening en onderaan ook nog een zinnetje bevat over ontslag bij te late terugkeer, zal al gauw worden opgevat als misleidend voor de werknemer. Dat geldt temeer naarmate de buitenlandse werknemer de Nederlandse taal minder goed beheerst.

De werkgever zal de werknemer ook niet aan de datum van terugkeer kunnen houden in geval van *overmacht*, bijvoorbeeld ziekte. In dat geval geldt hetgeen hiervoor al werd gezegd in par. 3.4 over 'Einde van het ziekteverlof'.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat ingevolge de uitvoeringswet van het Europees Verdrag inzake de rechtspositie van migrerende werknemers bedingen in een arbeidsovereenkomst met een niet-Nederlandse werknemer die hier te lande woont, voorzover die minder gunstig zijn dan de voor Nederlandse werknemers geldende voorwaarden, van rechtswege nietig zijn. Dit beginsel komt ook in verschillende door Nederland getekende verdragen voor, waar de rechter mogelijk rechtstreeks toepassing aan kan geven. Dit maakt veel van de zgn. 'vakantiecontracten' met buitenlandse werknemers al dubieus van karakter. Bovendien is de regeling van het ontslagrecht al zo gedetailleerd dat de rechter deze niet snel opzij zal laten zetten door een dergelijk contract.

In het algemeen is het dus *aan te bevelen* dat de werkgever afspraken tevoren zorgvuldig vastlegt en verder begrip toont voor de specifieke problemen van gezinshereniging van de buitenlandse werknemer en niet onmiddellijk naar het draconische middel van ontslag op staande voet grijpt, wanneer de werknemer wat te laat op het werk verschijnt.

In een regeling zouden in elk geval moeten worden vastgelegd:

- de datum van terugkeer;
- de wijze van ziekmelding;
- de noodzakelijke bewijsstukken.

### 3.11

#### **Militaire en burgerdienst**

Hoewel de wet niets uitdrukkelijk bepaalt over verlof tijdens de vervulling van de militaire dienstplicht, het opkomen voor herhalingsoefeningen of deelneming aan activiteiten ter bescherming van de burgerbevolking e.d. kan toch uit de wet worden afgeleid dat de werknemer gedurende die tijd recht heeft op onbetaald verlof. Dit blijkt uit het feit dat het Burgerlijk Wet-

12. HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457.

boek de werkgever verbiedt de dienstbetrekking *op te zeggen* gedurende de verhindering om deze redenen. Voor de minderjarige werknemer geldt dit verbod echter pas als deze tenminste een jaar in dienst is. Dit opzegverbod verhindert niet dat een overeenkomst voor bepaalde tijd afloopt als de overeengekomen tijd verstreken is, ook als deze al eens is verlengd.

Het recht op verlof geldt uiteraard niet als de werknemer beroepsmilitair wordt, maar verder wel voor de naleving van verplichtingen hem opgelegd door de wet of waartoe hij zich jegens de overheid heeft verbonden, ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.

De laatste jaren is de vraag wel opgeworpen of hetzelfde geldt voor de buitenlandse werknemer die in zijn land van herkomst de militaire dienstplicht gaat vervullen. Uit de woorden

's Lands verdediging' zou men kunnen opmaken dat de werkgever alleen aan de Nederlandse dienstplicht gedacht heeft.

Men zou kunnen verdedigen dat het dus niet geldt voor *buitenlandse werknemers*, maar niet is uitgesloten dat de rechter onderscheid naar nationaliteit in dit opzicht verbiedt. Dit geldt in het bijzonder voor landen waar de dienstplicht niet extreem veel langer duurt dan in Nederland.

### 3.12

#### **Lidmaatschap openbare organen**

De werknemer die lid is van bepaalde politieke organen kan volgens het Burgerlijk Wetboek van zijn werkgever verlangen dat hem verlof zonder behoud van loon wordt verleend om de vergaderingen van het betreffende lichaam bij te wonen, alsmede van commissies daaruit, waarvan hij lid is.

Het betreft de volgende organen:

1. de Eerste Kamer der Staten-Generaal;
2. vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, behalve de Tweede Kamer. Hieronder valt in elk geval te verstaan: de Gemeenteraad, Provinciale Staten, stadsdeelraden, gewestraden, en het algemeen bestuur van een waterschap, veenschap of veenpolder.
3. wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, veenschap of veenpolder, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij Algemene Maatregel van Bestuur wordt bepaald welke wethoudersfuncties als volledig bezoldigd worden aangemerkt.

Van deze regeling is dus het lidmaatschap van Gedeputeerde Staten uitgezonderd, omdat dit altijd volledig wordt bezoldigd. Bestaat er onenigheid tussen de werkgever en de werknemer over de mate van verlof dan kan elk van beide de kantonrecht-

ter verzoeken die vast te stellen. De rechter beoordeelt dan in hoeverre, gezien het belang dat de werknemer aan de bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevegd dat de werknemer afwezig is. Tot de rechter omtrent het verlof heeft beslist kan de werkgever de dienstbetrekking van de werknemer niet wegens het bijwonen van vergaderingen van het vertegenwoordigende orgaan doen eindigen. Aangenomen mag worden dat ook de commissievergaderingen hieronder vallen. Het is niet mogelijk hiervan in de arbeidsovereenkomst of de cao af te wijken.

De enige uitzondering geldt voor werknemers voor wie een bijzondere regeling bij of krachtens de wet is vastgesteld uit hoofde van de verlening van Rijksvergoeding. Dit geldt met name voor het bijzonder onderwijs en de daarop van toepassing zijnde wetten en rechtspositiereglementen, die een eigen regeling kennen.

### 3.13

#### **Gevaarlijke arbeidsomstandigheden**

Indien een werknemer moet werken onder omstandigheden die gevaar inhouden voor zijn gezondheid, veiligheid of welzijn in verband met de arbeid zal hij, wanneer hij bij de werkgever daarvoor geen gehoor vindt zich kunnen wenden tot de ondernemingsraad, de vakbond en zonodig de arbeidsinspectie. Als daarvoor geen tijd is kan de werknemer, als het gevaar tenminste acuut dreigt, het werk onderbreken, waarbij de werknemer recht op loon behoudt. De bewijslast dat de *werkonderbreking* ten onrechte was, ligt dan bovendien op de werkgever. Deze regeling van de Arbeidsomstandighedenwet beoogt te voorkomen dat een werknemer zich gedwongen voelt om werk dat hem onverantwoord voorkomt uit te voeren uit angst voor ontslag op staande voet. Het spreekt vanzelf dat als een werknemer meermalen ongemotiveerd beroep op werkonderbreking doet, dit toch wel tot ontslag kan leiden.

Bij een geval van werkonderbreking om deze reden dient de personeelsafdeling te zorgen dat het probleem wordt opgelost, of dat de arbeidsinspectie wordt ingeschakeld om het gevaar te beoordelen. Eventueel kan ander werk voor de werknemer worden gezocht.

### 3.14

#### **Werk voor medezeggenschapsorganen**

De OR en de commissies van die raad *vergaderen* volgens de Wet op de ondernemingsraden zoveel mogelijk binnen de normale arbeidstijd en de leden behouden in die tijd hun aanspraak op loon.

De leden van de OR en de leden van OR-commissies zijn gerechtigd hun overeengekomen werk gedurende een door de OR in overeenstemming met de ondernemer vast te stellen aantal uren per jaar te onderbreken voor *onderling beraad*, alsmede voor beraad met of raadpleging van andere al dan niet in de onderneming werkzame personen, over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken.

Voorts zijn zij gerechtigd hun overeengekomen werk gedurende een door de OR in overeenstemming met de ondernemer vast te stellen aantal werkdagen per jaar te onderbreken voor het ontvangen van *scholing en vorming*, welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen.

Komen ondernemer en OR niet tot overeenstemming over deze aantallen uren resp. dagen dan beslist de bedrijfscommissie.

Het aantal uren voor onderling beraad moet dan minimaal zestig per jaar bedragen; het aantal dagen voor scholing en vorming minimaal vijf per jaar. Tijdens de aldus vastgestelde uren en dagen behouden de leden van de OR en de OR-commissies hun aanspraak op *loon*. Is het loon van de werknemers niet naar tijdruimte vastgesteld (bijv. stukloon), dan geldt het gemiddelde loon van de werknemer als berekeningsmaatstaf. Het te betalen loon wordt verminderd met het bedrag van de onkosten die de arbeider zich door het niet verichten van het overeengekomen werk heeft bespaard.

### 3.15

#### **Vakbondswerk**

Een wettelijke regeling van het vakbondswerk in de onderneming is enkele jaren geleden in de voorbereidende fase blijven steken. In het wetsvoorstel kreeg een aantal (dat afhing van de omvang van de onderneming) door de vakbond aangewezen werknemers als vakbondswerkers in de onderneming een bijzondere ontslagbescherming en een aantal faciliteiten.

Een soortgelijke regeling is in verschillende cao's te vinden. Daarin wordt veelal aan de betrokken werknemer een aantal betaalde verlofdagen toegekend voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen.

Soms wordt dit recht ook toegekend aan de overige werknemers die lid zijn van een vakbond, die bij de cao is aangesloten. Een dergelijke regeling houdt meestal in dat ook de werkgever bijdraagt aan de kosten van de scholing. Daarmee wordt een zekere compensatie gegeven voor de kosten van het lidmaatschap van de vakbond en de werkzaamheden van de vakbond voor de bedrijfstak.

Het aantal verlofdagen is soms hoger als de werknemer een functie vervult in de vakbond, bijv. als afgevaardigde van een

afdeling of als lid van een bestuur. In geval van cursussen is soms nog verder bepaald dat de cursus ook voor de onderneming van belang moet zijn, dat de werkzaamheden de deelneming moeten toelaten, dat het verlof tijdig is aangevraagd, dat het recht op verlof moet wijken voor het bedrijfsbelang dat geëind is met het niet onderbreken van de werkzaamheden enz.

### 3.16 **Het leiden van jeugdvakanties**

Een drietal cao's kent een verlofregeling voor het leiden van jeugdvakanties, dat in deze sectoren uiteraard niet tot de normale werkzaamheden behoort. Deze regelingen sluiten aan bij een soortgelijke regeling van de rijksoverheid. Het gaat daarbij om het leiden van jeugdkampen of plaatselijke kinderactiviteiten. Het verlof wordt alleen verleend als het werk het toelaat en bedraagt de helft van het aantal werkdagen of de duur van de activiteit, met een maximum van vijf dagen per kalenderjaar. De betreffende cao's zijn die voor de elektriciteits NV's en de binnen- en buitendienst van het verzekeringsbedrijf.

### 3.17 **Seniorenregelingen**

Het verminderen van de werkzaamheden door oudere werknemers is in Nederland niet wettelijk geregeld. Dit is een gemis, omdat onder oudere werknemers wel de behoefte leeft aan een geleidelijke vermindering van de werkzaamheden, veelal meer dan aan een volledige vervroegde uittreding (VUT) ineens die in cao's wel is geregeld. In incidentele gevallen wordt natuurlijk wel overeengekomen om in deeltijd te gaan werken, maar meestal stuit dit nog op het probleem dat de hoogte van het pensioen in de regel op het eindloon wordt gebaseerd.

Om die reden is in tamelijk veel cao's onder het hoofd 'vrije uren oudere werknemer' wel een regeling opgenomen voor vermindering van de werktijd met behoud van loon. Deze aanspraak ontstaat vanaf 60 tot 62 jaar. Het aantal vrije uren varieert van 2 tot 12 uren en de betaling van 80% tot 100% van het normale loon.

De regeling is meestal niet op *deeltijdwerkers* van toepassing, maar dit hangt af van de tekst van de cao-bepaling.

Ook wordt soms bepaald dat oudere werknemers niet tot overwerk kunnen worden verplicht.

Hoewel er veel geschreven is over en gepleit voor de mogelijkheid van een recht op educatief verlof van werknemers tijdens hun arbeidsleven, is daarvan althans wettelijk nog niets terecht gekomen. Ook in cao's wordt nog niet zo vaak een vorm van educatief verlof aangetroffen.

Wel kennen enkele cao's aan *oudere werknemers* een aantal betaalde verlofdagen (meestal 2 tot 5 per jaar) toe om deel te nemen aan cursussen ter voorbereiding op de pensionering.

De laatste tijd wordt er echter weer meer aandacht besteed aan vorming en opleiding in de cao's. In een beperkt aantal cao's komen hiertoe verlofbepalingen voor die op *alle werknemers* van toepassing zijn. Dezen krijgen dan vrij voor het volgen van een vakgerichte cursus of het afleggen van een vakgericht examen. Daarnaast bevatten een aantal cao's bepalingen over algemene cursussen en/of examens. Een aantal cao's kent bepalingen over de vorming en opleiding van *jongeren*.

Vaak wordt één dag betaald verlof gegeven voor het volgen van onderwijs. Meestal betreft dit een vakopleiding en in een aantal gevallen ook vormingsonderwijs.

In een aantal bedrijfstak-cao's zijn bepalingen opgenomen over de *beloning van jongeren* die een opleiding of een cursus volgen. Deze beloning varieert van een uitkering ineens of een toeslag op het loon, tot aparte, in een aantal gevallen hogere salarisschalen. Over het algemeen zijn de lonen voor jongeren in opleiding gelijk aan of hoger dan het minimum (jeugd)loon. In enkele cao's is echter bepaald, dat de beloning daar gedurende een bepaalde periode onder ligt.

Voor de vervulling van de *partiële leerplicht* wordt over het algemeen geen vergoeding gegeven of loon betaald (zie hierover ook par. 1.4).

In veel bedrijfstak-cao's is ook een *financiële bijdrage* (meestal een heffing over de loonsom) door de werkgever verplicht gesteld aan stichtingen en fondsen die de educatie verzorgen.

Bij langdurig studieverlof dient men wel te letten op de pensioenrechten van de werknemer. Sommige fondsen kennen een regeling waarin het deelnemerschap bijvoorbeeld na een jaar verlof wordt beëindigd.



ONDERWERP	TAAK	AANDACHTSPUNTEN
– verlofregelingen algemeen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– informatie aan werknemers</li> <li>– registratie van het gebruik</li> <li>– regelen van de organisatorische gevolgen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– gevolgen voor pensioen en sociale verzekering</li> <li>– werknemer dient tijdig aan te vragen</li> <li>– loon zonodig doorbetalen</li> </ul>
– ziekte	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ziektereregistratie</li> <li>– nagaan op welke betalingen werknemer recht heeft</li> <li>– begeleiding bij ziekte en arbeidsongeschiktheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– contact bedrijfsvereniging, GMD e.d. over toepassing ZW en WAO/AAW</li> <li>– begeleiding terugkeer contacten bij herplaatsing in andere functies</li> </ul>
– borstvoeding	<ul style="list-style-type: none"> <li>– zorgen voor behoorlijke gelegenheid</li> </ul>	
– feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– regelen op welke dagen vrij wordt gegeven</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– werknemers met niet-christelijk geloof</li> </ul>
– buitengewone omstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– opvangen van deze incidentele afwezigheid</li> <li>– zorgen voor felicitaties e.d.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– regeling voor deeltijdwerkers</li> </ul>
– militaire dienstplicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>– registreren van situatie t.a.v. dienstplicht bij aanstelling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– in personeelsplanning terugkeer (ex)militair opnemen</li> </ul>
– openbare organen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– afspraken maken over o.a. de mate van verlof</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– niet/wel betaling tijdens verlof</li> <li>– terugkeer na afloop in organisatie</li> </ul>
– medezeggenschapswerk	<ul style="list-style-type: none"> <li>– afspraken maken over aantal uren onderling beraad per jaar</li> <li>– afspraken maken over aantal dagen scholing en vorming per jaar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– regelen vervanging</li> <li>– administratie aanleggen</li> </ul>

ONDERWERP	TAAK	AANDACHTSPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- seniorenrege- lingen en educatief verlof</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- attenderen van in aan- merking komende werk- nemers</li> <li>- eventuele gevolgde cursussen betrekken in promotiebeleid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- financiële bijdrage werk- gever aan cursus</li> <li>- personeelsplanning</li> </ul>

# Literatuur

---

## Algemeen

- H.L. Bakels en L. Opheikens, Schets van het Nederlands arbeidsrecht, Deventer 1985, 7e druk.
- E.P. de Jong en W. Tonkens-Gerkema, De arbeidsovereenkomst, Deventer (losbladig).
- W.C.L. van der Grinten, Arbeidsovereenkomstenrecht, Alphen aan den Rijn, 1983, 13de druk.
- Asser-Coehorst-De Leede-Thunissen, Bijzondere overeenkomsten, Zwolle 1983, 5de druk.
- A. Pitlo, G.J.W. Wolffensperger, B.S. Frenkel, Nederlands Burgerlijk Wetboek, deel 3a, Benoemde overeenkomsten, Arnhem 1979, 8ste druk.
- O. Albers e.a., Deeltijdarbeid, Deventer 1983.
- OR-informatie, Cahier instemmingsrecht, Alphen aan den Rijn 1986.

## Werktijden

- J. van Drongelen, Werktijdverkorting, Deventer 1983, sociaalrechtelijke brochures, nr. 3.
- Shorttime: informatie over (verruimde) werktijdverkorting, VNO, Den Haag 1980.
- J. van Drongelen, De verplichting tot het verrichten van overwerk, SMA 1983, p. 78.
- I.P. Asscher-Vonk, Nachtarbeid voor vrouwen, SMA 1981, p. 772-782.
- M.M. Olbers, Geen arbeid, wel loon, SMA 1984, p. 394-415.

## Vakantie

- A. Bockwinkel, De wettelijke regeling van vakantie met behoud van loon, in: Aspecten van arbeidsrecht, Alphen aan den Rijn/Brussel 1971, p. 89-121.
- P. Zonderland, De arbeidsovereenkomst, Groningen 1975, p. 82-91.
- M.M. Olbers, Regelingen inzake vrijaf in wet en cao's, SMA 1985, p. 9-26.

- Thijn van Osch, Vakantie, ziekte en verjaring, AA 1982, p. 698-703.
- Advies inzake wijziging van de vakantiewetgeving, SER 1984/20.
- Vakantieduur in cao's, Ministerie, DCA, Reeks: studies van CAO's, 's Gravenhage 1983.

### **Verlof**

- M.G. Rood, Ontslag op staande voet, ziekte en de Hoge Raad, NJB 1983, p. 1101-1107.
- Nota combinatie ouderschap-betaalde arbeid, Tweede Kamer stukken 1985-1986, 19 368, nrs. 1-2.
- A. Kappelhof en J. van Drongelen, Verdrag no. 103 van de Internationale Arbeidsorganisatie en artikel 11 van de Arbeidswet 1919, SMA 1984, p. 167-173.
- Werkgroep knelpunten, Wegens vakantie ontslagen, Buitenlandse werknemers en arbeidsrecht, Ned. Centrum voor Buitlanders, Utrecht.
- A.P. Funke, Verlof zonder behoud van loon ter actieve vervulling van passief kiesrecht (artikel 1638 nn BW), SMA 1976, p. 664-671.
- Advies betaald educatief verlof, SER 1982/13.
- Educatie in cao's, Ministerie, DCA, 's Gravenhage 1986.

# **Districtskantoren van de arbeidsinspectie**

---

## *Amsterdam*

Westerdoksdijk 24, 1013 AE Amsterdam, tel. 020-252814.

## *Arnhem*

Eusebiusplein 1, 6811 HE Arnhem, tel. 085-420741.

## *Breda*

Vismarkstraat 28, 4811 WE Breda, tel. 076-223400.

## *Deventer*

T.G. Gibsonstraat 39, 7411 RP Deventer, tel. 05700-14745.

## *Groningen*

Engelse Kamp 4, 9722 AX Groningen, tel. 050-232957/56/52.

## *Haarlem*

Wilhelminastraat 27-29, 2011 VJ Haarlem, tel. 023-319139.

## *Maastricht*

St. Servaasklooster 28, 6211 TE Maastricht, tel. 043-19251.

## *Rotterdam*

Van Vollenhovenstraat 12, 3016 BH Rotterdam, tel.  
010-365066.

## *Utrecht*

Wittevrouwensingel 27, 3581 GC Utrecht, tel. 030-332211.

## *Zoetermeer*

Boerhaavelaan 3, 2713 HA Zoetermeer, tel. 079-511611.

# Bedrijfsverenigingen

---

- 1 *Bedrijfsvereniging voor het Agrarisch Bedrijf*  
Buitenrustweg 3, 2517 KD 's-Gravenhage, tel. 070-609930.
- 2 *Bedrijfsvereniging voor Zuivelindustrie\**
- 3 *Bedrijfsvereniging voor de Bouwnijverheid*  
Stichting Sociaal Fonds Bouwnijverheid. Basisweg 10,  
Amsterdam.  
Correspondentie-adres: Postbus 637, 1000 EE Amsterdam, tel.  
020-5839111.
- 4 *Bedrijfsvereniging voor de Hout- en Meubelindustrie en de  
Groothandel in Hout\**
- 5 *Bedrijfsvereniging voor de Textielindustrie\**
- 7 *Bedrijfsvereniging voor de Leder- en Lederverwerkende  
Industrie\**
- 8 *Grafische Bedrijfsvereniging\**
- 9 *Bedrijfsvereniging voor de Steen-, Cement-, Glas- en Kera-  
mische Industrie\**
- 10 *Bedrijfsvereniging voor de Metaalindustrie en de Elektro-  
technische Industrie\**
- 11 *Bedrijfsvereniging voor de Metaalnijverheid\**
- 12 *Bedrijfsvereniging voor de Mijnindustrie\**
- 13 *Bedrijfsvereniging voor de Chemische Industrie\**
- 14 *Bedrijfsvereniging voor de Tabakverwerkende industrieën*  
Bilderdijklaan 23, Eindhoven.  
Correspondentie-adres: Postbus 309, 5600 AH Eindhoven, tel.  
040-116130.

- 15 Bedrijfsvereniging voor het Bakkersbedrijf*  
Steenhouwerskade 8, Groningen.  
Correspondentie-adres: Postbus 20000, 9700 PA Groningen,  
tel. 050-188545.
- 16 Bedrijfsvereniging voor het Slagers- en Vleeswarenbedrijf,  
de Groothandel in Vlees en de Plumveeslachterijen 'De  
Samenwerking'*  
Bankastraat 100, 2585 ES 's-Gravenhage, tel 070-514361.
- 17 Bedrijfsvereniging voor de Voedings- en  
Genotmiddelenindustrie\**
- 18 Bedrijfsvereniging voor Detailhandel, Ambachten en  
Huisvrouwen*  
Nijenoord 1, 3552 AS Utrecht, tel 030-453911.
- 19 Bedrijfsvereniging voor de Haven- en Aanverwante Bedrij-  
ven, Binnenscheepvaart en Visserij\**
- 20 Bedrijfsvereniging voor de Koopvaardij\**
- 21 Bedrijfsvereniging voor het Vervoer\**
- 22 Bedrijfsvereniging voor Hotel-, Restaurant-, Café-,  
Pension- en Aanverwante Bedrijven\**
- 23 Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en  
Maatschappelijke Belangen*  
Utrechtseweg 30-32 Zeist.  
Correspondentie-adres: Postbus 276, 3700 EA Zeist, tel.  
03404-49111.
- 24 Bedrijfsvereniging voor Overheidsdiensten\**
- 25 Bedrijfsvereniging voor Bank- en Verzekeringswezen,  
Groothandel en Vrije Beroepen\**
- 26 Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging (voor overige takken  
van bedrijf en beroep)\**

\* Deze bedrijfsverenigingen doen hun administratie voeren door het Gemeenschappelijk Administratiekantoor (GAK), Bos en Lommerplantsoen, 1, Amsterdam, tel. 020-879111.

Correspondentie-adres: Postbus 8300, 1005 CA Amsterdam.

# Overzicht werktijdenbesluiten in hoofdlijnen

(zie voor specificaties en uitzonderingen de afzonderlijke besluiten)

	FABRIEKEN EN WERKPLAATSEN (8-9-1936)	WINKELS (11-3-1932)	KANTOREN (8-5-1937)	KOFFIEHUIS- EN HOTELPERONEEL (3-8-1949)	APOTHEKEN (9-7-1964)	VERPLEGINGS-BESLUIT (1-6-1957)
Arbeidsduur	8½ uur per dag* 48 uur per week*	9 uur per dag 48 uur per week	8½ uur per dag 48 uur per week	10 uur per dag (evt. gedurende 2 dagen 11 uur) 51 uur per week (per 2 achtereenvolgende weken 96 uur)	8½ uur per dag 48 uur per week	9 uur per dag 48 uur per week* (uitzonderingen bij ploegwisseling)
Arbeid op zondag	geen jeugdige personen geen vrouwen*	geen jeugdige personen mannen en vrouwen in bijzondere gevallen	in principe geen arbeid op zondag*	mannen en vrouwen toe- gestaan, doch minimaal 17 vrije zondagen per jaar	personen 18 jaar of ouder op ten hoogste 2 zondagen in 4 weken tussen 8 en 22.00 uur	geen beperkende bepalingen voor mannen en vrouwen
Wekelijkse rusttijd	36 uur	36 uur	36 uur	36 uur	36 uur	36 uur
Vrije middag	in principe geen arbeid op zaterdag na 13.00 uur*	1 dag in de week na 13.00 uur of ma.-ochtend voor 13.00 uur	zie onder 'arbeid op zondag'	zie onder 'arbeid op zondag'	op één dag in de week voor of na 13.00 geen arbeid	geen bepalingen
Beperking van de werktijd	in principe geen arbeid na 18.00 en vóór 7.00 uur*	geen jeugdige personen na 19 uur en voor 8 uur	dagelijkse rusttijd minimaal 10 uur; vrouwen 11 uur en geheel niet tussen 23 en 7 uur	dagelijkse rusttijd minimaal 10 uur*	geen arbeid voor 8 uur en na 18 uur (uitzonde- ringen voor apothekers assistenten)	dagelijkse rusttijd 9 uur (extern) dan wel 10 uur (extern)
Onderbreking van de arbeid	indien langer dan 5½ uur arbeid, dan mini- maal pauze van ½ uur na 4½ uur	indien langer dan 6 uur arbeid dan minimaal ½ uur pauze na 5½ uur	na ten hoogste 5½ uur arbeid een rusttijd van minimaal ½ uur	indien langer dan 6 uur arbeid, dan minimaal ½ uur pauze na 5½ uur	indien langer dan 6 uur arbeid, dan minimaal pauze van ½ uur na 5 uur	geen bepalingen
Nadere bepalingen opgenomen in zake	- Continue arbeid - werkzaamheden van spoedeisende aard - voor- en na-arbeid - arbeid in brood- bakkertijen	- arbeid op zgn. koopavonden	- afwijkingen t.a.v. arbeidsduur	- gelegenheid tot bij- wonen godsdienst oefening - afwijkingen ten aanzien van bewakingsdienst	- beperking van de nacht- dienst voor jeugdigen - spoedeisende werk- zaamheden en bewakingsdiensten	

\* Uitzonderingen mogelijk:

Algemene uitzondering: Werktijdenbesluiten zijn (veelal) niet van toepassing op personen met leidende functies of toezichtfuncties.



	PAKHUIZEN (11-8-1954)	BIOSCOPIEN (30-1-1958)	ZWEMINRICHTINGEN (11-2-1958)	RESTGROEPEN (28-8-1958)
Arbeidsduur	8½ uur per dag 48 uur per week	8½ uur per dag waarbij 1 dag 10 uur* 48 uur per week	8½ uur per dag, waarbij op 2 dagen 11 uur* 48 uur per week*	10 uur per dag 55 uur per week 18 jaar en ouder: op 2 dagen ten hoogsté 12 uur
Arbeid op zondag	niet toegestaan	toegestaan, doch 13 zondagen per jaar vrij	niet toegestaan in badinrichtingen*	toegestaan voor mannen en vrouwen; voor jeugdigen uitsluitend voor redenen van maatsch. aard
Wekelijkse rusttijd	36 uur	36 uur	36 uur	36 uur
Vrije middag	geen arbeid op een dag in de week na 13 uur of ma.-ochtend voor 12.30 uur	één dag in de week voor 13 uur, tussen 13 en 18 uur of na 18 uur	één dag in de week na 13 uur	één dag in de week na 13 uur, of op de dag na de rustdag voor 12.30 uur
beperking van de werktijd	vrouwen geen arbeid vóór 6 uur en na 19 uur mannen in periode van 8 weken niet meer dan 28 dagen meer dan 2 uur tussen 22 en 6 uur	dagelijkse rusttijd minimaal 11 uur	dagelijkse rusttijd 11 uur (op 1 dag in de week 10 uur)	dagelijkse rusttijd: mannen en vrouwen: 10 uur; jeugdigen: 12 uur jeugdigen geen arbeid voor 6 uur en na 19 uur
Onderbreking v/d arbeid	indien langer dan 5½ uur arbeid, ½ uur pauze	indien langer dan 5½ uur, ½ uur pauze	indien langer dan 5½ uur, ½ uur pauze	geen bepalingen
Nadere bepalingen opgenomen inzake	– spoedeisende werkzaamheden en verrichten bewakingsdiensten			– bepaling restgroepen en uitzonderingen hierop – spoedeisende werkzaamheden

\* Uitzonderingen mogelijk:

Algemene uitzondering: Werktijdenbesluiten zijn (veelal) niet van toepassing op personen met leidinggevende of toezichthoudende functie.