



Notitie verlofopname / vakantie tijdens corona

Leden Regieteam Mens & Werk

Datum	Bijlage(n)
15 april 2020	geen
Van	Doorkiesnummer
H. Walma van der Molen	06-553 020 70
Onderwerp	Ons kenmerk
Notitie verlofopname / vakantie corona	240489/2020

Ter informatie en bespreking

In deze notitie treffen jullie meer informatie aan rondom verlofopname / vakantie tijdens de corona-crisis. Onder meer bij de werkgeversservice van GGZ Nederland komen hier veel vragen over binnen. Ter informatie en bespreking in het Regieteam.

Verlof opname, vakantie in de periode van Crisis

In deze tijd van crisis is het voor sommige medewerkers niet erg aantrekkelijk om vakantie op te nemen. Het gevolg hiervan is dat alle vakantie-uren in het tweede helft van het jaar moeten worden opgenomen. Er zijn veel vragen over vakantie en de verplichting op opname of juist weigering. Vakantie uren zijn verdeeld in wettelijke uren (144) en bovenwettelijke (22) uren per jaar.

Wettelijke vakantie-uren moeten worden opgenomen in het lopende kalenderjaar. Pas als dat niet kan wegens het instellingsbelang mogen deze uren meegenomen worden naar het volgende jaar (cao H 2 art 13). Ze vervallen in dat geval per 1 juli (BW).

Heeft de groep medewerkers zoals hierboven beschreven nog vakantie-uren uit 2019 dan vervallen die per 1 juli 2020. De medewerker kan worden verzocht vakantie te gaan plannen. Niet iedereen zal in juni kunnen worden gemist en dus is het handig daar nu al mee te beginnen.

Het argument, ja maar ze vervallen niet in juli omdat ik in juni 2020 niet weg kon, gaat niet op! De medewerker wordt nu al in de gelegenheid gesteld de uren in te zetten. Kiest hij ervoor dat niet te doen dan vervallen deze uren. Het is verstandig dit intern duidelijk te communiceren.

Mag ik de vakantie van een werknemer verplicht laten opnemen? (opgenomen in de FAQ 16 april)

De werknemer mag bepalen wanneer hij zijn vakantie-uren wil opnemen. Dat moet echter wel passen binnen het belang van de organisatie. En verenigbaar zijn met de wensen van zijn directe collega's.

In de CAO GGZ is in hoofdstuk 2, artikel 13, lid 1 bepaald dat de werknemer zijn vakantie-uren zoveel mogelijk opneemt in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Dat houdt in dat van de werknemer mag worden verwacht dat hij een verzoek doet om vakantie op te nemen in dit lopende kalenderjaar. Ook in 2020 mag worden verzocht om de vakantie-aanvraag in te dienen.



In het gesprek tussen leidinggevende en werknemer/team kan worden afgesproken hoe om te gaan met het opnemen van vakantie in 2020. Daarbij is duidelijk dat niet alle werknemers in dezelfde periode kunnen worden gemist. Van de werkgever mag niet worden verwacht dat vakantie-uren "automatisch" mee worden genomen naar een volgend kalender jaar.

In gezamenlijkheid moet worden gezocht naar een afspraak om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn vakantie op te nemen in 2020 waarbij de continuïteit van de bedrijfsvoering wordt meegewogen.

Als opname in verband met het organisatiebelang niet mogelijk is kan worden afgesproken dat uren mogen worden meegenomen naar 2021.

Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren na 5 jaar. De medewerker kan dus niet "gedwongen" worden om deze in te plannen. Bespreken kan natuurlijk altijd!

Geplande vakantie

Er zijn medewerkers die al hebben afgesproken om met vakantie te gaan. Dat was natuurlijk toen de Corona crisis nog niet deze vorm had aangenomen. Men was in de veronderstelling te gaan reizen (kan ook in eigen land). Nu al die plannen niet doorgaan is het logisch dat de medewerker zijn vakantie wenst in te trekken. Daar hoeft je als werkgever niet in mee te gaan. Het vergroot immers het probleem in de tweede helft van het jaar. Wel vinden we het "goed werkgeverschap" als er eerst goed wordt gekeken of je toch niet (gedeeltelijk) kunt meewerken aan het verzoek van de medewerker. Als er nu werk is, is er geen reden om de verlofaanvraag niet (gedeeltelijk) in te trekken. Daarbij raden we ook aan om het totale verlofomvang van deze aanvrager mee te betrekken in het besluit. Heeft deze medewerker geen vrije dagen meer over "na de crisis" dan is dat wellicht ook niet een gezonde situatie.

LFB uren

LFB uren hebben een speciaal doel namelijk duurzame inzetbaarheidsbevordering en invulling van levensfase beleid. Deze uren kunnen niet voor dit doel worden ingezet. Tenzij de medewerkers dat zelf wil.

Min-uren werken

Binnen GGZ instellingen wordt wel gewerkt met "min"uren en "plus"uren. Formeel bestaat dat echter niet. In overleg tussen leidinggevende en medewerker kan worden afgesproken in een bepaalde periode minder te worden ingezet om elders in het jaar deze uren te komen werken. Hier hoort dus een afspraak bij en een jaargesprek.

Vroeg Pensioen

Medewerkers die voldoende pensioen hebben opgebouwd kunnen ervoor kiezen om hun pensioen "naar voren" te halen. Zij krijgen dan voor hun AOW-datum al pensioen uitgekeerd. Afhankelijk van hun leeftijd kan dat 5 of 10 jaar voor de AOW-leeftijd ingaan. Als die afspraak wordt gemaakt dan moet de medewerker tekenen dat hij, naast zijn volledige pensioen, geen betaalde werkzaamheden meer zal verrichten.

In deze crisistijd is door PFZW aangegeven dat de verklaring niet betaald te zullen werken tijdelijk "on hold" wordt gezet. Als alle hulp in de Zorg noodzakelijk is moet deze pensioenafspraken geen reden



zijn om niet te gaan werken. PFZW geeft aan dat het inkomen naast het pensioen geen fiscaal negatieve invloed heeft op het pensioen.

Aan PFZW is gevraagd of voor deze groep medewerkers, werkzaam op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 6 maanden, als uitzondering op de hoofdregel, kan worden geregeld dat zij geen pensioen opbouwen over deze periode. Het gevolg is dat het daardoor voor de werkgever goedkoper wordt, immers er hoeft geen pensioenpremie te worden afgedragen, de werknemer houdt meer over van zijn bruto loon en het "verlies" van pensioenopbouw is minimaal. Zeker in het licht dat deze medewerker al voldoende pensioen heeft opgebouwd, om het naar voren te schuiven.

PFZW heeft inmiddels aangegeven om geen mogelijkheid te zien een afwijking van de hoofdregel toe te laten. **Conclusie: iedere werknemer moet verplicht pensioen opbouwen en daarvoor premie afdragen.**