

# 15 vragen

Al vóór de coronacrisis vroegen we lezers wat ze wilden weten over regelingen voor vakantie en ander verlof. Inmiddels zijn daar coronagerelateerde vragen bijgekomen. En: het laatste nieuws over ouderschaps- en geboorteverlof.

tekst **Jeroen Wapenaar** fotografie **IStock**



# over verlof

## 1 Hoeveel vakantie-uren heb ik en wanneer vervallen ze?

Op basis van de wet heb je jaarlijks recht op minimaal 4 keer zoveel vakantie-uren als het aantal uren dat je per week werkt.<sup>1</sup> Bij een 36-urige werkweek is dat minimaal 144 doorbetaalde wettelijke vakantie-uren per kalenderjaar. Werknemers kunnen via een cao wel méér vakantie-uren krijgen, maar niet minder.

**Als je onder de cao VVT valt<sup>2</sup>:** Je krijgt bovenop de wettelijke vakantie-uren 58,4 zogenoemde bovenwettelijke vakantie-uren, naar rato van het dienstverband, én 35 'extra bovenwettelijke vakantie-uren' ongeacht hoeveel je werkt. Ben je wijkverpleegkundige en werk je 24 uur per week, dan krijg je op basis van de wet  $24 \times 4 = 96$  vakantie-uren en op basis van de cao 39 uur + 35 uur = 170 vakantie-uren per jaar. Was je op 31 december 2011





## De vervaltermijn voor wettelijke vakantie-uren is verlengd voor medewerkers die hun vakantiedagen niet op tijd kunnen opnemen

50 jaar of ouder, dan heb je recht op nog meer vakantie-uren. De berekening voor die regeling staat in de cao.<sup>3</sup> Voor verpleegkundigen in de VVT vervallen alle vakantie-uren (dus ook de wettelijke) 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

**Als je onder de cao UMC valt<sup>4</sup>:** Je krijgt als vakantie in totaal 9% van de arbeidsduur per jaar, afgerond op hele uren. Dit is bij een voltijd dienstverband 168 vakantiedagen per jaar. Deze vervallen na 5 jaar.

**Als je onder de cao Ziekenhuizen valt<sup>5</sup>:** Jaarlijks krijg je 144 uur wettelijke vakantie-uren naar rato van je dienstverband, plus naar rato 57 uur aan persoonlijk levensfasebudget (PLB, zie vraag 3). Normaal gesproken vervallen de wettelijke vakantiedagen 6 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. 'Maar vanwege de coronacrisis is deze termijn tijdelijk met minstens een half jaar verlengd voor de medewerkers die niet in staat zijn hun vakantiedagen op tijd op te nemen', aldus Marloes Kortland, jurist van NU'91.

**2 Wat kan ik met PLB-uren?**  
 PLB-uren kun je gebruiken naar eigen inzicht en wensen, bijvoorbeeld voor vrije tijd, scholing of uitkering in geld. Je kunt je werkgever niet verplichten PLB-uren te laten uitbetalen. De bedoeling van het persoonlijk levensfasebudget is volgens de cao Ziekenhuizen 'de duurzame inzetbaarheid van de werknemer bevorderen'. In je werknemersplan PLB geef je aan hoe dat voor jou kan en dit plan bespreek je met je leidinggevende in het jaargesprek. De Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) geeft op haar website adviezen voor dit gesprek, zoals: benoem waarom jouw belang past bij het belang van de organisatie.<sup>6</sup> Kortland adviseert bij dit gesprek de redelijkheid in acht te nemen. 'Een werkgever kan het verzoek tot verzilvering van de PLB-uren alleen schriftelijk gemotiveerd afwijzen als hij hiervoor gewichtige redenen heeft. Er moet sprake zijn van een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering, een voorbeeld kan zijn het (gedeeltelijk) moeten sluiten van een afdeling.'

PLB-uren vervallen nooit en je kunt ze, als je minimaal 50 PLB-uren hebt, ook meenemen als je in een ander algemeen ziekenhuis gaat werken. Stop je

met werken, dan betaalt je werkgever openstaande PLB-uren uit volgens het dan geldende uurloon.

### 3 Hoe vraag ik vakantie aan?

Een vakantie-aanvraag moet je uiterlijk 14 dagen van tevoren indienen, dat mag via een briefje of in een digitaal systeem. Je werkgever mag de aanvraag alleen weigeren ‘bij zwaarwegende bedrijfsbelangen’. Hij moet heel duidelijk uitleggen waarom juist jij niet op vakantie kan, zegt jurist Marloes Kortland van NU’91. ‘Een groot tekort op jouw eigen afdeling kan een reden zijn, maar je werkgever moet dan kunnen aantonen dat het ook niet lukt om tijdelijk een andere collega jouw werk te laten doen. En hij moet kunnen uitleggen hoe hij tekorten probeert te voorkomen en kunnen aantonen dat dit echt niet is gelukt.’

Als je werkgever niet binnen 14 dagen schriftelijk reageert op de aanvraag, dan mag je de vakantie opnemen en is er in principe geen sprake van werkweigering, bevestigt Kortland.

De coronacrisis vraagt echter – ook bij het aanvragen van vakantie – flexibiliteit van zowel werkgevers als verpleegkundigen, benadrukt ze. ‘Dus probeer er in goed overleg uit te komen.’

**Cao Ziekenhuizen en VVT:** Elk jaar recht op een vakantie van 3 weken aaneengesloten, inclusief weekenden voor en na.

**Cao UMC:** Verplicht elk jaar minimaal 2 weken achter elkaar vrij.

### 4 Gaat vrij zijn op feestdagen van vakantie-uren af?

**Cao VVT:** Ja, en je kunt alleen vakantie-uren opnemen op feestdagen ‘als de aard van de werkzaamheden dit toelaat’. Uitzondering: ‘Als je in een vast patroon maximaal 3 dagen per week werkzaam bent op in ieder geval een maandag en/of donderdag, dan heb je de mogelijkheid op (een) andere dag(en) je werkzaamheden te verrichten als deze werkdag(en) samenvallen met een feestdag. Je hoeft dan geen vakantie-uren voor deze feestdag op te nemen.’ Als je werkt op een feestdag krijg je daarvoor 3 uur compensatie in tijd.

**Cao Ziekenhuizen:** Ja, compensatie via de Jaaruren-systematiek: ‘Het aantal uren waarop jaarlijks arbeid dient te worden verricht, wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feest- en gedenkdag niet valend op zaterdag of zondag.’

**Cao UMC:** Ja, zelfde compensatie met 7,2 uur als in de cao Ziekenhuizen.

### 5 Verplicht worden op werkdagen vakantie-uren op te nemen, mag dat?

Algemene ziekenhuizen mogen hun personeel jaarlijks op 2 werkdagen verplicht vrij geven, de UMC’s op 3 werkdagen. De OR moet daar wel mee instemmen. De vrijdag na Hemelvaartsdag kan zo’n verplichte vrije dag zijn.

Bij intrekken van vakantie moet je werkgever de schade vergoeden die je niet op **een andere manier gecompenseerd kunt krijgen**





## 6 **Mijn toegekende vakantie is ingetrokken vanwege covid-19, mag dat en wat wordt vergoed?**

Een werkgever mag de vakantie van een werknemer intrekken als deze aantoonbaar leidt tot een ernstige verstoring van het weer op orde brengen van de bedrijfsvoering. Nu, maar ook nog na de coronacrisis, kunnen werkgevers dit sneller aantonen, zegt Kortland. 'Maar bij elke situatie moeten de individuele belangen worden beoordeeld. Weigeren of intrekken van de vakantie is alleen toegestaan als het belang van de werkgever zwaarder weegt dan dat van de werknemer.' Zowel in de wet als in de cao's staat dat de werkgever schade moet vergoeden die door het intrekken van de vakantie is ontstaan. Het gaat daarbij om kosten voor jezelf die je niet op een andere manier gecompenseerd kunt krijgen. Een geannuleerde vlucht krijg je waarschijnlijk door de luchtvaartmaatschappij vergoed, daarvoor kun je dus niet bij je werkgever aankloppen. Voor eventuele kosten voor het omboeken van je vlucht wel. De aanbataling voor een campingplek voor je eigen gezin zal je werkgever waarschijnlijk wel vergoeden, maar niet de aanbataling die je voor vrienden hebt gedaan. 'Probeer dus eerst de kosten zelf vergoed te krijgen, daarna kun je voor zelf gemaakte kosten bij je werkgever aankloppen', zegt Kortland.

## 7 **Kan ik mijn aangevraagde vakantie-uren intrekken als ik vanwege de coronacrisis niet op vakantie wil en liever ga werken?**

Het is heel begrijpelijk als je die 2 weken die je in juli vrij zou zijn nu wilt bewaren voor een ander moment, want echt op vakantie gaan is veel lastiger geworden, weet Kortland. 'Maar je werkgever is niet verplicht om je vakantie-uren op jouw verzoek door te schuiven naar een later tijdstip. De roosters zijn definitief als ze aan jou kenbaar zijn

gemaakt. In gesprek gaan over de mogelijkheid vakantie door te schuiven kan natuurlijk wel. Jij en je werkgever zijn er allebei bij gebaat dat je echt kunt ontspannen. Misschien kan je werkgever je inzetten voor andere werkzaamheden of op een andere afdeling of route. Vraag daar gerust naar, geef duidelijk aan waar je bevoegd en bekwaam voor bent en probeer tot een redelijke oplossing te komen.'

## 8 **Ben ik mijn uren kwijt als ik ziek word tijdens mijn vakantie?**

Als je ziek wordt tijdens je vakantie, meld je je ziek volgens het verzuimvoorschrift van je werkgever. Vraag verder (vooral in het buitenland) je arts om een medische verklaring zodat je je ziekte (ook eventueel achteraf) kunt aantonen, zegt Kortland. Of je verlof wordt ingehouden hangt af van de impact van de klachten. 'Met een gekneusde arm kun je misschien nog best van je vakantie genieten. Ben je zo ziek dat dat niet kan, dan mag je werkgever geen verlofdagen inhouden. De cao Ziekenhuizen en cao UMC verbieden het afschrijven van verlofuren als de werknemer zich conform verzuimvoorschrift ziek meldt.'

## 9 **En als ik vlak voor mijn geplande vakantie ziek wordt, wat zijn dan de vakantieregels?**

Een werkgever mag niet zonder jouw instemming uren afschrijven voor vakantie als je ziek bent, zegt Kortland. Je moet wel beschikbaar zijn voor re-integratieverplichtingen (tenzij je daar te ziek voor bent), zoals elke 6 weken een voortgangsgesprek met je werkgever. 'Ontspanning kan bijdragen aan het herstel, daarom mogen werknemers die langdurig ziek zijn soms uren opnemen en op vakantie gaan, maar daar moet de werkgever toestemming voor geven, en die baseert zich op het oordeel van de bedrijfsarts. 'Denkt de bedrijfsarts dat een vakantie belemmerend werkt voor de re-integratie,



dan gaat de werkgever hoogstwaarschijnlijk niet akkoord', legt Kortland uit. Een werkgever mag een werknemer die niet meer terug kan keren in eigen of passend werk na 2 jaar ziekte of arbeidsongeschiktheid ontslaan. Als dit gebeurt moeten alle niet opgenomen vakantie-uren worden uitbetaald.

## 10 Hoe is zwangerschapsverlof geregeld?

Bij elkaar heb je recht op minstens 16 weken doorbetaald zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Zwangerschapsverlof kun je opnemen vanaf 6 weken vóór de dag ná de uitgerekende bevallingsdatum (4 weken is verplicht).

Wat je minder opneemt aan zwangerschapsverlof neem je mee voor bevallingsverlof, ook als je baby te vroeg wordt geboren. Wordt je baby te laat geboren, dan tel je de dagen tussen de uitgerekende datum en bevalling op bij de termijn van 16 weken. Het laatste deel bevallingsverlof kun je in overleg met je werkgever gespreid opnemen, kijk voor details op [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl) (zoek op bevallingsverlof). Daar staat ook uitgelegd wanneer je extra verlof krijgt bij een ziekenhuisopname van je kind. Val je onder de cao VVT of Ziekenhuizen dan kun je bevallingsverlof met 4 weken onbetaald verlengen. Dit moet je uiterlijk 3 maanden voor de uitgerekende bevallingsdatum met je werkgever afspreken.

De partner kan voor de bevalling vrij nemen op basis van calamiteitenverlof: het salaris wordt doorbetaald en vakantie-uren blijven staan.

## 11 Wat verandert er qua geboorteverlof?

Nu heeft de partner alleen recht op 1 werkweek volledig doorbetaald geboorteverlof (ook wel kraamverlof of partnerverlof genoemd). Als het kind op of na 1 juli 2020 geboren wordt, kunnen partners daarnaast maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen, ze krijgen dan een uitkering van het UWV. Dit aanvullend geboorteverlof kan worden opgenomen na het gewone geboorteverlof van 1 week, in de eerste 6 maanden na de bevalling.<sup>7</sup>

## 12 Wat verandert er qua ouderschapsverlof?

Nu duurt ouderschapsverlof maximaal 26 weken en is het onbetaald. De bedoeling is dat vanaf augustus 2022 de eerste 9 weken deels worden doorbetaald. Je krijgt dan van het UWV een uitkering ter hoogte van 50% van je dagloon. De 9 weken doorbetaalde ouderschapsverlof moet je dan wel in het eerste levensjaar van je kind opnemen, de overige 17 onbetaalde weken kun je (net als nu) opnemen in de eerste 8 levensjaren van je kind. Het kabinet volgt hiermee een nieuwe Europese richtlijn. Het wetsvoorstel moet nog wel aangenomen worden.<sup>8</sup>

## 13 Welk verlof voor calamiteiten?

Zogenoemd calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof krijg je bij onvoorziene omstandigheden, dus bijvoorbeeld als je je zieke kind van school moet halen, of in

Ouderschapsverlof is nu maximaal 26 weken en onbetaald, vanaf augustus 2022 worden de eerste 9 weken (waarschijnlijk) **deels worden doorbetaald**

**Hier stond in het  
gedrukte tijdschrift  
een advertentie**



geval van overlijden van een naaste. De cao's hebben specifieke regels voor calamiteitenverlof:

**Cao Ziekenhuizen:** betaald verlof bij overlijden bepaalde naasten vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.

**Cao VVT:** betaald verlof bij overlijden bepaalde naasten op dag van uitvaart en voor het organiseren van de uitvaart.

**Cao UMC:** bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: 4 dagen; bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen.

## 14 Wat als je voor je zieke kind of partner moet zorgen?

Recht op zorgverlof heb je alleen als jij de enige bent die de zieke de noodzakelijke zorg kan geven. 'Ligt je kind in het ziekenhuis, dan kan het zijn dat je werkgever geen zorgverlof geeft, omdat je kind al verzorging krijgt. Al zal dit met een jong kind anders zijn, omdat dat voor zorg ook afhankelijk is van de ouders', zegt Kortland. Het recht op kortdurend zorgverlof bedraagt wettelijk gezien 2 keer het aantal werkuren per week per jaar. De cao UMC wijkt daarvan af, daar gaat het om 4 keer het aantal arbeidsuren per week. Bij kortdurend zorgverlof wordt minimaal 70% van het salaris doorbetaald.

Langdurend zorgverlof kun je opnemen wanneer alleen jij zorg kunt verlenen aan iemand uit je omgeving die levensbedreigend ziek is. Per 12 maanden bestaat recht op maximaal 6 keer het aantal werkuren per week, dus 216 uur bij een werkweek van 36 uur. De aanvraag voor langdurend zorgverlof moet minstens 2 weken van tevoren gedaan worden. In

principe is het langdurend zorgverlof onbetaald, tenzij er iets aanvullends geregeld is in de cao. De cao VVT kent bijvoorbeeld de mogelijkheid om gedurende 3 maanden (betaald) zelf de noodzakelijke thuisverpleging te verzorgen. Val je onder de cao Ziekenhuizen, dan bedraagt de verlofperiode maximaal 11 weken aaneengesloten.

## 15 En bij andere bijzondere gebeurtenissen?

In zowel de cao VVT, Ziekenhuizen als UMC staat een lijst met bijzondere gebeurtenissen waarvoor je soms ook betaald verlof kunt krijgen. Denk bijvoorbeeld aan een huwelijk of huwelijksjubileum, bezoek aan een tandarts als dat echt niet buiten werktijd kan, en verhuizing al dan niet in opdracht van de werkgever. Als er in jouw cao niets wordt gezegd over het onderwerp, ben je afhankelijk van je werkgever, zegt Kortland.

**Met dank aan** Marloes Kortland en Aziza Boughaf, belangenbehartigers en juristen NU'91.

### Noten

- 1 Aldus artikel 634 lid 1 van Burgerlijk Wetboek Boek 7, [wetten.overheid.nl](http://wetten.overheid.nl) (zoek op artikel 634)
- 2 Cao VVT 2019-2021, [www.nu91-leden.nl/cao/vvt](http://www.nu91-leden.nl/cao/vvt)
- 3 Artikel 6.2 en 6.3 van de cao VVT 2019-2021
- 4 Cao universitaire medische centra 2018-2020, [www.nfu.nl/umcmedewerkers/cao](http://www.nfu.nl/umcmedewerkers/cao)
- 5 Cao Ziekenhuizen 2019-2021, [cao-ziekenhuizen.nl](http://cao-ziekenhuizen.nl)
- 6 [www.staz.nl](http://www.staz.nl), zoek op plb-gesprek.
- 7 [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl), zoek op geboorteverlof
- 8 Kamerbrief Kabinetsreactie IBO Deeltijdwerk, 29 april 2020, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl), zoek op ouderschapsverlof