

Opbouw vakantieverlof (tijdens ziekte)

Heerlijk, vakantie, denkt je werknemer. Toch komt er voor jou als werkgever administratief gezien heel wat bij kijken. Ten eerste gelden er specifieke regels wat betreft de opbouw, zowel voor po, so als vo. En hoe zit het met de opbouw bij werknemers die ziek zijn, of bij stagiairs? Een overzicht.

Tekst
Nienke Daniëls



Meer info, mail naar
helpdesk@vbs.nl

Het vakantieverlof wordt zowel in het primair, speciaal als voorgezet onderwijs opgebouwd van 1 oktober tot 1 oktober van het volgende jaar. Voor werknemers die in deeltijd werken is het aantal uren vakantieverlof naar rato. Als werkgever moet je zicht houden op de opbouw en opname van het vakantieverlof.

Vakantieverlof leerkrachten

Tot enkele jaren geleden hadden leerkrachten in het primair en speciaal onderwijs vakantieverlof als de leerlingen vrij hadden. Nu bepaalt de cao po dat een leerkracht bij een fulltime aanstelling 428 uren vakantieverlof heeft. Dat zijn 160 uren wettelijke vakantiedagen, ofwel vakantiedagen waar je volgens de wet recht op hebt. Daarnaast kan een werkgever extra vakantiedagen geven, ook wel bovenwettelijke vakantiedagen genoemd. In de cao po is afgesproken dat dit in totaal 268 uren zijn. De wettelijke vakantiedagen hebben een beperkte geldigheid. Een leerkracht moet deze opnemen binnen zes maanden na het jaar waarin het verlof is opgebouwd. De bovenwettelijke vakantiedagen zijn vijf jaar geldig, en daarom maakt een leerkracht altijd eerst de wettelijke vakantiedagen op. In het voorgezet onderwijs hebben leerkrachten vakantieverlof tijdens de schoolvakanties. Daarnaast hebben zij recht op vijf extra dagen buiten de schoolvakanties. In principe geldt voor zowel het po, so als vo dat wanneer een leerkracht op alle werkdagen binnen de betrekkingsovervang werkt en de schoolvakanties geniet (met uitzondering van eventuele terugkomdagen), de leerkracht alle opgebouwde vakantie-uren geniet.

Vakantieverlof ondersteunend personeel

Onderwijsondersteunend personeel heeft bij een werkweek van 40 uren recht op 426 uren vakantieverlof. Dat zijn 160 uren wettelijke en 266 uren bovenwettelijke vakantiedagen. In tegenstelling tot leerkrachten zijn onderwijsondersteuners vrij om de vakantiedagen op te nemen buiten de schoolvakanties. Wel kan de werkgever bepaalde dagen of periodes als verplichte vakantie aanwijzen.

Ziekte / arbeidsongeschiktheid

Heeft een leerkracht in een jaar (gerekend van oktober tot oktober) door ziekte minder dan 160 uren vakantieverlof kunnen opnemen, dan moeten de niet genoten vakantie-uren gecompenseerd worden. Deze uren komen dus niet te vervallen totdat de leerkracht de mogelijkheid heeft om deze uren op te nemen. Worden de uren tijdens het dienstverband niet opgenomen, dan moeten deze bij het einde van het dienstverband (bijvoorbeeld na een lange periode van arbeidsongeschiktheid) alsnog uitbetaald worden. Heeft een leerkracht wel 160 uren of meer vakantie kunnen opnemen in een jaar, dan vervallen de overige opgebouwde vakantie-uren. Een leerkracht die in de zomervakantie vijf dagen ziek is geweest maar de rest van het jaar voor de klas heeft gestaan, heeft dus geen recht op compensatie van de vijf niet genoten vakantiedagen. Alleen de wettelijke dagen worden in het po en so gecompenseerd bij ziekte, niet de bovenwettelijke dagen.





Voor leerkrachten in het vo geldt dat zodra hij of zij in een schooljaar twintig dagen (wettelijke vakantie-dagen) vakantieverlof heeft genoten, bij samenloop van ziekte en vakantieverlof de verdere (bovenwettelijke) vakantiedagen komen te vervallen. Ook hier geldt dus dat wanneer een leerkracht in de zomervakantie een weekje ziek is geweest en de rest van het jaar voor de klas heeft gestaan, hij geen recht heeft op compensatie van het niet genoten vakantieverlof. Onderwijs ondersteunend personeel in het vo dat te kampen krijgt met ziekte, bouwt gedurende de 24 maanden van het ziekteverlof alleen wettelijke vakantiedagen op. Op de bovenwettelijke vakantiedagen mag alleen de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid aanspraak worden gemaakt.

Vaststellen vakantieverlof tijdens ziekte

Wanneer er sprake is van ziekte moet de werkgever de werknemer actief erop attenderen dat hij of zij (als de ziekte dit niet in de weg staat) de mogelijkheid heeft om vakantieverlof op te nemen, én dat een deel van het vakantieverlof in beginsel vervalt als het niet wordt opgenomen. Je doet er als werkgever sowieso verstandig om met een zieke werknemer (en eventueel de bedrijfsarts) afspraken te maken over de vakantiedagen en de mogelijkheid om hiervan te genieten. Neemt een zieke werknemer vakantieverlof op, dan moet hij dit aan de werkgever kenbaar maken. Mocht er discussie ontstaan of de zieke werknemer wel of niet vakantie heeft genoten, schakel dan de bedrijfsarts in om dit te bepalen. 🍀

Vakantieverlof en tijdelijke werknemers

Anders dan voorheen bepaalt de cao po niet langer dat het dienstverband van een werknemer die vóór 1 maart is benoemd, doorloopt tot en met 31 juli. Je ziet dan ook steeds vaker dat tijdelijke dienstverbanden aflopen op de laatste schooldag. Na afloop van dit dienstverband wordt de werkgever er vervolgens mee geconfronteerd dat de werknemer niet het volledige aantal uren opgebouwd vakantieverlof heeft kunnen opnemen. Deze dienen dan alsnog uitbetaald te worden. Dat zit zo.

Voor werknemers die in dienst zijn geweest vanaf de eerste tot aan de laatste schooldag geldt dan dat zij een deel van een schooljaar hebben gewerkt. Voor dat deel – circa tien en een halve maand - wordt vakantieverlof opgebouwd, evenredig aan de 428 uren waar de werknemer conform de cao recht op heeft. Dat is dus ongeveer 375 uren. Omdat het aantal uren vakantieverlof buiten de zomervakantie aanzienlijk minder is dan dit aantal, heeft de werknemer recht op uitbetaling van de niet genoten vakantiedagen. De bepaling van het vervallen van de vakantiedagen als de werknemer het wettelijk minimum van 160 uren heeft opgenomen, geldt hier namelijk niet. Deze bepaling heeft alleen betrekking op vakantieverlof tijdens ziekte.