**Printversie** - hoofdstukken - **arbeidsrechter.nl**

Hieronder treft u de onderdelen van arbeidsrechter.nl aan waarnaar specifiek in de module wordt verwezen. Dat is bedoeld voor de cursist die de informatie ook deels op papier wil lezen. Hiermee kunt u de bewuste hoofdstukken printen en bijvoorbeeld in een ordner opnemen.

**Module 2 - Opleiding Leergang Arbeidsrecht**

Inhoudsopgave

1.5. Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) 2

1.6. Reglement en arbeidsovereenkomst 6

2.4. Verlof 9

4.1. Loon 24

4.2. Vakantie 24

5.1. Ondernemingsraad 36

5.2. Arbeidsomstandigheden 36

5.3. Arbeidstijden 38

# 

# 1.5. Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

Een cao is een collectieve arbeidsovereenkomst, aangegaan tussen werknemerverenigingen en werkgevers(organisaties), waarbij voornamelijk arbeidsvoorwaarden worden geregeld die werkgevers en de medewerkers in acht dienen te nemen.

**Of er** naast de arbeidsovereenkomst ook **een cao van toepassing is** kan bepaald worden door de handleiding van hoofdstuk 1.5.1. te volgen [(1.5.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Handeling-is-de-CAO-van-toepassing?).

**De cao brengt voor partijen verplichtingen met zich mee, die verschillen afhankelijk van het feit of:**

* de werkgever lid is van de werkgeversorganisatie (werkgeversvereniging), of
* de medewerker lid is van een werknemersorganisatie, of
* de werkgever de cao van toepassing heeft verklaard in het individuele arbeidscontract, of
* de bepalingen uit de cao algemeen verbindend zijn verklaard.

De verplichtingen in de verschillende situaties worden **uitgewerkt** in handleiding 1.5.2.; “wat voor verplichtingen tegenover wie?” [(1.5.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/geldt-de-CAO-voor-deze-arbeidsovereenkomst)

Voor **algemene informatie** over cao’s is hoofdstuk 1.5.3. geschreven [(1.5.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/CAO-als-minimum-of-standaard-regeling)

1.5.1.

**Inleiding**

Er is een grote kans dat er een cao van toepassing is, aangezien ongeveer 85% van de medewerkers onder een cao valt. Bij de werkgevers- en werknemersorganisatie kan bedrijfstak gerichte informatie verkregen worden over wat voor cao’s er zijn gesloten, wat de inhoud en toepassingsgebied daarvan is, dan wel of er bepaalde bepalingen uit de cao algemeen verbindend zijn verklaard.

**Toepassingsgebied**

Om vast te kunnen stellen of een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is moet als eerste het toepassingsgebied van de cao bepaald worden. De cao is gesloten voor een bepaalde groep medewerkers met een arbeidsovereenkomst die aan bepaalde voorwaarden voldoet. Komt de inhoud van de arbeidsovereenkomst niet overeen met de voorwaarden van het toepassingsgebied van de cao, dan is de cao niet van toepassing. Het toepassingsgebied staat (bijna altijd) omschreven in de eerste artikelen van de cao.

Om het toepassingsgebied vast te stellen kan het volgende ingevuld worden:

* De arbeidsovereenkomst betreft medewerkers die werkzaam zijn binnen de bedrijfstak (branche) …, een bedrijf dat zich bezig houd met …. of medewerkers die de volgende werkzaamheden verrichten; … …
* De arbeidsovereenkomst is voor langer dan … maanden aangegaan.
* De arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) is één of … keren verlengd.
* De arbeidsovereenkomst is voor … aantal uren aangegaan (deze voorwaarde wordt doorgaans niet meer gesteld).
* De arbeidsovereenkomst bevat een beloning volgens een salarisschaal van … tot …

In uitzonderingsgevallen worden er nog andere voorwaarden gesteld. De cao kan het toepassingsgebied dusdanig ruim stellen dat zelfs overeenkomsten tot opdracht of aanneming van werk onder de cao vallen [(1.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/overeenkomst-van-opdracht-aanneming-werk).

**Valt de arbeidsovereenkomst binnen het toepassingsgebied?**

**Zo nee, dan is de cao niet van toepassing, tenzij:**

De werkgever en de medewerker de cao toch van toepassing verklaren. Bijvoorbeeld door in de arbeidsovereenkomst de volgende clausule op te nemen:

“Op deze arbeidsovereenkomst is de cao ………….. van toepassing”. Partijen moeten zich realiseren dat de cao dan gaat werken voor situaties waarvoor de cao (in eerste instantie) niet is geschreven, wat tot uitkomsten kan leiden die ongewenst zijn.

**Zo ja, dan is de cao van toepassing indien:**

-deze van toepassing is verklaard, of indien

-de werkgever lid is van een werkgeversorganisatie

**Dit wordt in het nu volgende uitgewerkt:**

Is de cao van toepassing verklaard in de individuele arbeidsovereenkomst?

**Zo ja, dan geldt het volgende:**

In de individuele arbeidsovereenkomst kan bijvoorbeeld het volgende artikel staan:

**“Artikel …**

Op deze arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing die zou gelden indien zowel de medewerker lid is van …, … of … en de werkgever lid is van ………., ook al bestaat dit lidmaatschap niet of niet meer”.

Dit artikel wordt ingevuld door de belanghebbende werknemers- respectievelijk werkgeversverenigingen te vermelden, ook al is de medewerker respectievelijk de werkgever van deze vereniging geen lid.

Een dergelijk artikel brengt met zich mee dat de cao van toepassing is. De werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie is mogelijk (volgens de cao) verplicht om de cao van toepassing te verklaren voor iedere medewerker die onder het toepassingsgebied van de cao valt .

**Zo nee: zie verder.**

**Is de werkgever lid van een werkgeversorganisatie?**

**Zo ja, dan geldt het volgende:**

Als de werkgever lid is van een werkgeversorganisatie, dan is hij doorgaans verplicht de cao toe te passen tegenover iedere medewerker die onder het toepassingsgebied van de cao valt. Het is mogelijk dat de cao de werkgever verplicht de cao van toepassing te verklaren in iedere individuele arbeidsovereenkomst die aan bepaalde voorwaarden voldoet.

**Zo nee; ga verder.**

Wordt de cao stilzwijgend door de werkgever en de medewerker toegepast (dus zonder enige afspraak hierover)?

Zo ja, dan geldt het volgende:

Als dit gedurende zekere tijd het geval is, dan wordt de cao onderdeel van de arbeidsovereenkomst en is zij zodoende van toepassing. Deze situatie is vergelijkbaar met het uitdrukkelijk van toepassing verklaren van de cao in de arbeidsovereenkomst of het van toepassing zijn van de cao omdat dit gebruikelijk is (op grond van de gewoonte). In hoofdstuk 1.5.2.4. wordt behandeld wat voor verplichtingen ertussen partijen gelden, waarbij het gaat om de toelichting die hoort bij het uitdrukkelijk van toepassing verklaren [(1.5.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/van-toepassing-verklaarde-collectieve-arbeidsovereenkomst).

Zo nee, ga verder.

**Zijn bepaalde bepalingen uit de cao algemeen verbindend verklaard?**

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (I-SZW) kan bepaalde bepalingen uit een cao algemeen verbindend verklaren. Dit gebeurt doorgaans alleen indien een groot deel van medewerkers in de bedrijfstak onder de cao valt, terwijl er hiermee oneerlijke concurrentie met arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen.

**Zo ja, dan geldt het volgende:**

De bepalingen gelden, ook al is de cao in de individuele arbeidsovereenkomst niet van toepassing verklaard, of ook al is de werkgever geen lid van een werkgeversorganisatie.

**Zo nee, de cao is niet van toepassing.**

1.5.2.

**Gebonden of ongebonden?**

Om te kunnen bepalen wat voor verplichtingen er gelden voor de werkgever en de medewerker, moet eerst bepaald worden wat de situatie van partijen is. Er wordt van gebonden medewerker of werkgever gesproken als degene tijdens de duur van de cao lid is (geweest) van een werkgevers- of werknemersorganisatie. Met de volgende vragen kan de situatie van partijen bepaald worden, waarbij er naar een toelichting wordt verwezen.

**A. Is zowel de werkgever als de medewerker lid (geweest) van een medewerkers- of werkgeversorganisatie?**

Deze situatie van gebonden werkgever en werknemer wordt in hoofdstuk 1.5.2.1. behandeld [(1.5.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/CAO-en-gebonden-werkgever-werknemer)

**B. Is de werkgever lid (geweest) van een werkgeversorganisatie, terwijl de cao in de arbeidsovereenkomst niet van toepassing is verklaard?**

Op deze situatie waarbij alleen de werkgever gebonden is, gaat hoofdstuk 1.5.2.2. in [(1.5.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/CAO-gebonden-werkgever-ongebonden-werknemer).

**C. Is de werkgever lid (geweest) van een werkgeversorganisatie, terwijl de cao in het arbeidscontract van toepassing is verklaard?**

Wanneer een gebonden werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing verklaart, is hoofdstuk 1.5.2.3. van toepassing [(1.5.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/collectieve-arbeidsovereenkomst-van-toepassing-verklaard).

**D. Is de werkgever geen lid van een werkgeversorganisatie, terwijl de cao in de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard?**

Deze situatie waarbij de ongebonden werkgever de cao van toepassing verklaart, wordt in hoofdstuk 1.5.2.4. behandeld [(1.5.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/van-toepassing-verklaarde-collectieve-arbeidsovereenkomst)

**E. Is de werkgever geen lid van een werkgeversorganisatie en is de cao in de arbeidsovereenkomst niet van toepassing verklaard, terwijl bepalingen uit de cao wel algemeen verbindend zijn verklaard?**

Worden bepalingen van toepassing doordat deze algemeen verbindend zijn verklaard, dan is hoofdstuk 1.5.2.5. van toepassing [(1.5.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Algemeen-verbindend-verklaarde-CAO).

**F. Is de werkgever geen lid van een werkgeversorganisatie, terwijl de arbeidsovereenkomst de cao niet van toepassing verklaard en bepalingen uit de cao niet algemeen verbindend zijn?**

Er is geen cao van toepassing en ook geen algemeen verbindend verklaarde bepalingen.

1.5.3.

**Aangaan en aanmelden van een cao**

Een cao omvat voornamelijk arbeidsvoorwaarden die werkgever(sorganisatie) en werknemersorganisaties met elkaar afspreken voor medewerkers in een onderneming of bedrijfstak [(art 1 WCAO)](https://www.arbeidsrechter.nl/wcao#1). Nadat de cao schriftelijk is aangegaan en door beide partijen is ondertekend, wordt deze aangemeld bij de inspectiedienst (I-SZW). Deze ontvangt de volledige tekst en toelichting bij de nieuwe of gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst. Wanneer de inspectie vervolgens de ontvangstbevestiging verstuurt, dan treedt de dag daarna de cao in werking. Een cao kan een ingangsdatum hebben die voor de dag ligt waarop de cao in werking treedt, waardoor de cao terugwerkende kracht heeft.

Een werkgever is niet verplicht een CAO aan te gaan en hij kan in beginsel zelf bepalen met welke vakorganisaties hij een CAO gaat sluiten. CAO-onderhandelingen zal hij evenwel gaan voeren met vakbonden die geacht worden het personeel te vertegenwoordigen. Of een vakbond representatief is hangt af van het aantal leden (medewerkers) die lid zijn van de bond. Een vakbond die niet tot de onderhandelingen wordt toegelaten, kan dit afdwingen als zij voldoende representatief is (in vergelijking met de bonden die wel tot de onderhandelingen zijn toegelaten). Daarbij wordt mogelijk wel de eis gesteld dat zonder toelating de kans aanwezig is dat de CAO onvoldoende rekening houdt met de wensen van (leden die aangesloten zijn bij) de vakbond.

De onderhandelingen over een nieuwe CAO worden doorgaans gevoerd door dezelfde CAO-partijen. De vakbond zal voor de onderhandelingen bij haar (kader)leden inventariseren welke knelpunten er ondervonden worden en wat de wensen zijn voor de nieuwe CAO. Naast deze inventarisatie zal er rekening gehouden worden met het beleid van de vakbond, denk bijvoorbeeld aan streefcijfers voor loonsverhoging. Na het onderzoeken van haalbaarheid en consequenties van de gewenste wijzigingen, worden de voorstellen voor de nieuwe CAO uitgewerkt. Ten einde de wederpartij de kans te geven om zich in de voorstellen te verdiepen, worden die voorstellen voor het overleg toegezonden. Ondanks die mogelijkheid tot voorbereiding zal er vaak meerdere malen in overleg getreden moet worden. Voordat de vakbond een CAO aangaat zal de bond bij haar leden controleren of zij akkoord gaan met de uitkomsten uit de onderhandelingen, waarna het overleg wordt voortgezet en / of de CAO overeengekomen wordt.

**Inhoud van een cao**

De wetgever heeft niet voorgeschreven welke bedingen er wel of juist niet in een cao mogen voorkomen. Bedingen in strijd met de wet, openbare orde of goede zeden zijn echter nietig of vernietigbaar. Er kan sprake zijn van een cao, ook al omvat deze slechts de oprichting van een stichting, waarbij de werkgever een geldelijke bijdrage in deze stichting moet leveren (die scholing voor medewerkers verzorgt). Een cao mag een werkgever verplichten om alleen gebonden medewerkers aan te nemen, zolang de cao maar niet eist dat medewerkers zijn aangesloten bij één voornamelijk te noemen werknemersvereniging. De cao kan zelfs werking hebben voor contracten die geen arbeidsovereenkomst zijn, zoals de overeenkomst van opdracht of aanneming van werk [(1.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/overeenkomst-van-opdracht-aanneming-werk). Het toepassingsgebied dat in de cao wordt omschreven zal dan tevens deze contracten omvatten.

De leden van een vereniging die een cao is aangegaan worden zo spoedig mogelijk van de inhoud van de cao op de hoogte gesteld [(art 4 WCAO)](https://www.arbeidsrechter.nl/wcao#4). Dit gebeurt wellicht door het overhandigen van een populaire-cao die in duidelijkere (minder juridische) bewoordingen weergeeft wat de echte cao met zich meebrengt.

**Algemeen verbindend verklaring van cao bepalingen**

Veel bepalingen van bedrijfstak-cao’s worden algemeen verbindend verklaard, waardoor er enige mate van eenheid ontstaat binnen bedrijfstakken. Zo wordt oneerlijke concurrentie voorkomen, de rechtszekerheid vergroot en het collectief overleg over arbeidsvoorwaarden ondersteunt. De arbeidsinspectie probeert het algemeen verbindend verklaren van bepalingen zo snel mogelijk te laten volgen op de inwerkingtreding van de cao [(1.5.2.5.C.)](https://www.arbeidsrechter.nl/geldt-de-CAO-voor-deze-arbeidsovereenkomst).

# 1.6. Reglement en arbeidsovereenkomst

**Regeling van arbeidsvoorwaarden**

In een reglement kunnen arbeidsvoorwaarden geregeld worden die gaan gelden voor alle medewerkers of alleen voor bepaalde groepen. Deze arbeidsvoorwaarden vullen een cao aan of vinden juist hun bestaansrecht in het feit dat er geen cao van kracht is. Het gaat bijvoorbeeld om regelingen van onkostenvergoedingen, reiskostenvergoedingen, scholing en dergelijke.

**Aanwijzingsbevoegdheid van de werkgever**

Een regeling die voorschriften over het verrichten van de arbeid omvat of die dient ter bevordering van de goede gang van zaken in de onderneming, moet niet als een reglement worden gezien. Het gaat hier om aanwijzingen die de werkgever eenzijdig kan geven op grond van de gezagsverhouding die er ontstaat door het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Het is daarom niet nodig om in de arbeidsovereenkomst te bedingen dat medewerkers aan dergelijke regelingen gebonden zijn [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/voorschriften-werkgever-aanwijzingen-instructies-naleven).

**Het reglement**

Reglementen kennen ook andere benamingen, denk aan een pseudo-reglement, personeelshandboek ,personeelsgids, personeelsregeling en personeelsreglement. Kenmerkend is dat hierin arbeidsvoorwaarden worden geregeld en dat het reglement in het arbeidscontract van toepassing wordt verklaard. Dat gebeurt bijvoorbeeld met het volgende artikel, dat mogelijk zijn plaats krijgt in de modellen van arbeidsovereenkomsten zoals die elders worden weergegeven: contract bepaalde tijd of contract onbepaalde tijd .

**“Artikel …**

“Op deze arbeidsovereenkomst is hetgeen dat in het reglement …. wordt geregeld van toepassing, dat daardoor van deze arbeidsovereenkomst onderdeel uitmaakt. Dat reglement heeft de werknemer ontvangen, daarmee is de werknemer bekend en hiermee stemt hij in. Het reglement regelt onder andere …. “

Het reglement werkt door in de individuele arbeidsovereenkomst. Hierdoor kan de medewerker of de werkgever nakoming van de arbeidsovereenkomst vorderen, wanneer de werkgever of medewerker het reglement niet naleeft. Als de werkgever een wijziging van deze arbeidsvoorwaarden wenst, dan dient hij hierover overeenstemming te bereiken met iedere medewerker [(art 7:613 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#613).

**Eenzijdige wijziging van het reglement**

Een werkgever die de arbeidsvoorwaarden in het reglement eenzijdig wil wijzigen, beoogt te voorkomen dat hij in lengte van jaren aan die regelingen gebonden is. Medewerkers zullen de werkgever anders aan het overeengekomen reglement houden, doordat zij niet snel afstand doen van overeengekomen arbeidsvoorwaarden. Dit belang van de groep medewerkers is dusdanig groot, dat de werkgever slechts bij (hoge) uitzondering eenzijdig tot belangrijke veranderingen in de arbeidsvoorwaarden kan overgaan. Daarbij maakt het een verschil of het recht tot eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden uitdrukkelijk overeengekomen is, of niet.

**Recht tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden uit het reglement is niet overeengekomen**

Voor eenzijdige verandering van de arbeidsvoorwaarden is slechts ruimte wanneer anders een onaanvaardbaar resultaat ontstaat of blijft bestaan. Dat dit uitzondering is, betekent dat partijen er in eerste instantie vanuit kunnen gaan dat die uitzondering zich niet voordoet. De omstandigheden kunnen evenwel dusdanig wijzigen, dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat de werkgever die arbeidsvoorwaarden ongewijzigd voortzet. Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen als in bepaalde omstandigheden een beloning ontstaat, welke niet overeenkomt met de aard of omvang van de beloning die partijen voor ogen hadden. Partijen dienen dan in overleg te treden over een redelijke oplossing voor de onaanvaardbare situatie.

Komen partijen er onderling niet uit, dan kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen (verlagen) door het reglement aan te passen. Een medewerker die het hiermee niet eens is kan een loonvordering indienen bij de kantonrechter, die zich vervolgens over het vraagstuk buigt.

Omgekeerd kan de situatie zich voordoen dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden handhaaft, hoewel de medewerker deze door de verandering van de omstandigheden onaanvaardbaar (laag) vindt. Ook dan zal de medewerker een loonvordering bij de kantonrechter indienen, om zo verbeterde arbeidsvoorwaarden te vorderen op grond van de redelijkheid en billijkheid. Op redelijkheid en billijkheid gaat hoofdstuk 1.4. nader in [(1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/rechten-en-plichten-door-aangaan-arbeidsovereenkomst).

**Recht tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden uit het reglement is wel overeengekomen**

De werkgever heeft mogelijk in de arbeidsovereenkomst een beding opgenomen dat hij de arbeidsvoorwaarden van het reglement mag aanpassen. Ook als dit schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, moet de werkgever eerst pogingen ondernemen om overeenstemming te bereiken met de betrokken medewerkers. Dat betekent dat de werkgever een voorstel tot wijziging aan de medewerkers doet toekomen, waarmee zij op de hoogte raken van de geplande veranderingen, waarna hij hun reactie afwacht.

Gaat een medewerker niet in op het voorstel, dan kan de werkgever het reglement onder bepaalde voorwaarden eenzijdig wijzigen. De werkgever kan slechts bij uitzondering overgaan tot belangrijke veranderingen in de arbeidsvoorwaarden die staan in een reglement. Anders dan vroeger kan hij datgene waarop de medewerker recht heeft, dus hetgeen dat de werkgever zelf moet presteren, niet zonder meer aanpassen. Het eenzijdig veranderen van de arbeidsvoorwaarden is slechts toegestaan, indien de werkgever bij die wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, in redelijkheid moet wijken [(art 7:613 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#613).

**Drie voorwaarden waarbij eenzijdige wijziging van het reglement mogelijk is:**

**A.** Het reglement is in de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard.

**B.** De arbeidsovereenkomst geeft aan de werkgever de bevoegdheid om de arbeidsvoorwaarden in het reglement aan te passen.

**C.** De redenen voor deze veranderingen zijn dusdanig zwaarwegend, dat het belang van de medewerker moet wijken.

**Voldoende zwaarwegend belang bij de wijziging**

Bij het antwoord op de vraag of het belang van de werkgever voldoende zwaarwegend is, moet onderscheid gemaakt worden tussen het intrekken en wijzigen van arbeidsvoorwaarden. Voor het intrekken van arbeidsvoorwaarden geldt dat een medewerker er doorgaans groot belang bij heeft dat hij zijn arbeidsvoorwaarden behoudt. Het financiële belang van de werkgever om deze arbeidsvoorwaarden te stoppen is in beginsel niet doorslaggevend. Dat kan bijvoorbeeld anders worden zodra de financiële situatie van de werkgever dusdanig wordt dat voortzetting van de regeling niet goed mogelijk is. Wil een werkgever de arbeidsvoorwaarden niet stoppen maar wijzigen, dan kan het belang van een medewerker dat daarmee wordt geschaad vrij gering zijn. Is het belang van de werkgever bij deze wijziging voldoende groot, dan kan hij de arbeidsvoorwaarden aanpassen. De omstandigheden kunnen ook dusdanig veranderen dat ongewijzigde voortzetting van arbeidsvoorwaarden niet in redelijkheid van de werkgever verlangd kan worden.

Het is mogelijk dat vrijwel alle medewerkers instemmen met de verandering van de arbeidsvoorwaarden (een intrekking of wijziging), terwijl slechts een beperkt aantal medewerkers zich hiertegen verzetten. Dit kan voor de werkgever dusdanig bezwaarlijk zijn, dat het belang van deze medewerkers dient te wijken. Mede hierom geldt dat indien de ondernemingsraad instemt met de verandering, dat daarmee het vermoeden bestaat dat er spraken is van een zwaarwegend belang.

Dat betekent dat medewerkers die het niet eens zijn met de verandering, moeten aantonen dat het belang van de werkgever niet voldoende zwaarwegend is, waarin zij niet snel zullen slagen.

**Bedingen in de arbeidsovereenkomst**

De vraag of de werkgever de arbeidsvoorwaarden in het reglement eenzijdig mag aanpassen zal eenvoudig tot strijd kunnen leiden. Daarbij komt dat die verandering niet snel mogelijk is, tenzij het gaat om kleine wijzigingen of wijzigingen die het belang van de medewerker slechts beperkt schaden.

Ook als een wijzigingsbeding is overeengekomen, moet de werkgever eerst proberen om overeenstemming te bereiken met iedere medewerker afzonderlijk. Gaat de medewerker niet in op het voorstel van de werkgever, dan kan de werkgever onder bepaalde omstandigheden de arbeidsvoorwaarden eenzijdig aanpassen. Hieronder volgt een artikel dat gebruikt kan worden, bijvoorbeeld door het een plaats te geven in de modellen van arbeidsovereenkomsten (modellen).

**” Artikel …**

* Op deze arbeidsovereenkomst is hetgeen dat in het reglement …. wordt geregeld van toepassing, dat daardoor van deze arbeidsovereenkomst onderdeel uitmaakt. Dat reglement heeft de werknemer ontvangen, daarmee is de werknemer bekend en hiermee stemt hij in. Het reglement regelt onder andere ….
* Het staat de werkgever vrij in de bepalingen van dit reglement veranderingen aan te brengen of deze in te trekken, waaraan de werknemer gebonden is vanaf de ingangsdatum van die verandering. Tot deze eenzijdige aanpassing kan de werkgever alleen overgaan indien hij daarbij een dusdanig zwaarwichtig belang heeft, dat het belang van de werknemer dat door de aanpassing zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken.”

**Voorwaardelijke arbeidsvoorwaarden in het reglement**

Het reglement kan dusdanig opgesteld zijn dat een werkgever bepaalde loonbestanddelen slechts hoeft uit te keren als bepaalde voorwaarden zich voordoen. Het uitbetalen van een bonus kan bijvoorbeeld afhankelijk zijn van de winst van de onderneming, dan wel van de beoordeling van de medewerker of de afdeling waar de medewerker werkt. Zo kan er ook overeengekomen worden dat er alleen recht bestaat op een bepaalde verstrekking, voor zover de medewerker een bepaalde functie vervult. Het recht op een lease-auto kan bijvoorbeeld vervallen, als een werknemer niet meer in de buitendienst werkt. Er wordt dan gesproken over een voorwaardelijk recht op een bepaalde verstrekking. Dat wil zeggen dat het recht alleen bestaat voor zover de medewerker aan bepaalde voorwaarden voldoet.

Dat deze voorwaarden zich voordoen, hoeft nog niet te betekenen dat een werkgever zich daar steeds op beroept. Zo kan een werkgever aan medewerkers die niet aan de voorwaarden voldoen, toch de bonus toekennen, zelfs wanneer zij niet naar behoren presteren. In dergelijk beleid kan een werkgever verandering brengen door wel op de overeenkomen voorwaarde een beroep te doen. De werkgever gaat dan het reglement toepassen, zoals dat tussen partijen was overeengekomen. Zelfs een werkgever die gedurende lange tijd aan alle medewerkers een volledige bonus toekent, los van het feit hoe zij functioneren, kan in dat beleid verandering brengen. Hij gaat bijvoorbeeld wel op individuele prestaties letten, waardoor bepaalde medewerkers een lagere of zelfs geen bonus gaan ontvangen. Dat betekent niet dat het reglement verandert, maar dat de werkgever hiermee anders omgaat. De werkgever dient dit wel duidelijk en voldoende tijdig bekend te maken, zodat medewerkers hierop voorbereid zijn. Anders handelt een werkgever niet redelijk (niet als een goed werkgever). Kondigt een werkgever dit bijvoorbeeld een jaar van tevoren aan, dan zal dat doorgaans ruim voldoende zijn.

**Meer informatie over het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, staat er in hoofdstuk 2.1.3.** [**(2.1.3.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-loon-arbeidsvoorwaarden-onkostenvergoeding)

**Voorheen**

Tot 1998 bestonden er diverse soorten reglementen die in de arbeidsovereenkomst van toepassing werden verklaard en welke de werkgever eenvoudig kon wijzigen. Dat betekende dat medewerkers aan de werkgever in de arbeidsovereenkomst toestemming gaven om datgene te wijzigen wat hij als werkgever tegenover de medewerkers moest presteren. Dit was slechts in zoverre beperkt dat medewerkers aan onredelijke wijzigingen niet gebonden waren. Hierbij speelde een rol of de werkgever overleg had gevoerd met de ondernemingsraad en of deze een positief advies had gegeven voor de wijziging. Door een bepaalde wijze van handelen ging het allang niet meer om een instemmingsrecht van de raad, daar dit instemmingsrecht alleen gold voor echte reglementen. Dat waren reglementen die aan bepaalde voorwaarden voldeden maar in de praktijk niet meer voorkwamen. Oplossing werd er gevonden door enerzijds het recht op instemming van de raad te schrapen en anderzijds de mogelijkheid voor de werkgever om eenzijdig wijziging in de arbeidsvoorwaarden te brengen aanzienlijk te beperken.

Voor reglementen die reeds voor 15 februari 1998 van kracht waren geldt dat zij vanaf die datum geacht worden onderdeel van de arbeidsovereenkomst uit te maken. Sinds die datum dient de werkgever bij eenzijdige wijziging bovenstaande in acht te nemen.

# 2.4. Verlof

Velen kennen naast het werk belangen die zich niet altijd goed met het werk laten combineren. In het bijzonder kan er gedacht worden aan de zorg voor kinderen of huisgenoten. Om de combinatie Arbeid en Zorg beter mogelijk te maken is de Wet Arbeid en Zorg ontwikkelt. Daarin staan voornamelijk verschillende vormen van verlof, die in dit hoofdstuk worden behandeld [(WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz). Bij een aantal vormen van verlof heeft een medewerker recht op doorbetaling van loon. Voor andere vormen van verlof kan de medewerker sparen door middel van de levensloopregeling.

Bij deze verschillende vormen van verlof gaat het om:

**2.4.1. Kort verlof (calamiteitenverlof)** [(2.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-calamiteitenverlof-kort-verlof-noodgevallen-eerste-opvang)

**2.4.2. Zwangerschapsverlof** [(2.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-en-recht-op-zwangerschapsverlof-bevallingsverlof-werknemer)

**2.4.3. Kraamverlof** [(2.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Recht-op-kraamverlof-na-bevalling-kind-werkneemster)

**2.4.4. Adoptieverlof** [(2.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-adoptieverlof)

**2.4.5. Ouderschapsverlof** [(2.4.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Aanvraag-recht-op-ouderschapsverlof-werknemer)

**2.4.6. Zorgverlof** [(2.4.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Aanvraag-recht-op-zorgverlof-werknemer)

**2.4.7. Opnemen langdurig verlof** [(2.4.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-langdurend-zorgverlof-werknemer)

**2.4.8. Levensloopregeling (sparen voor verlof)** [(2.4.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-levensloopregeling-sparen-verlofdagen-werknemer)

2.4.1.

Er zijn tal van omstandigheden waarbij een medewerker, die niet werkt, wel loon krijgt doorbetaald. Denk aan ziekte [(2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zieke-arbeidsongeschikte-werknemer), vakantie [(4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-opbouw-opnemen-vakantie) zwangerschapsverlof [(2.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-en-recht-op-zwangerschapsverlof-bevallingsverlof-werknemer), kraamverlof [(2.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Recht-op-kraamverlof-na-bevalling-kind-werkneemster), adoptieverlof [(2.4.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-adoptieverlof) en zorgverlof [(2.4.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Aanvraag-recht-op-zorgverlof-werknemer). Bij ouderschapsverlof [(2.4.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Aanvraag-recht-op-ouderschapsverlof-werknemer) en een sabbatical year (verlofregeling) [(2.4.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-langdurend-zorgverlof-werknemer) geldt de verplichting tot het doorbetalen van loon in beginsel niet. In deel 4.1.3. staat een uitgebreid overzicht van de omstandigheden waarbij het loon doorbetaald moet worden, ook al wordt er niet gewerkt [(4.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-op-loon-salaris-werknemer-arbeidsovereenkomst).

**Kort verlof (calamiteiten verlof)**

In dit deel gaat het om kort verlof, waarbij de medewerker het loon krijgt doorbetaald. Het gaat om verlof van hoogstens een paar dagen of mogelijk zelf een paar uren. Bepaalde vormen van dit verlof worden door de wetgever “calamiteiten verlof” genoemd, waarbij het voornamelijk gaat om geboorte, trouwen of overlijden.

**Bij kort verlof wordt het loon doorbetaald in de volgende omstandigheden:**

* Verlof door zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, zoals **bevalling** van de partner (geboorte zoon/dochter), **begrafenis** van een overleden huisgenoot of een direct familielid of door **huwelijk** / trouwen of ondertrouw van de medewerker zelf of zijn kinderen [(art 4:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#4-1). Onder een direct familielid wordt verstaan een bloed- of aanverwante in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Het gaat in de rechte lijn om de eigen, erkende of geadopteerde kinderen en kleinkinderen, ouders, grootouders en overgrootouders, alsmede om de schoonouders, en mogelijk ook om de kinderen van de huidige partner uit andere relaties. Daarnaast gaat het in de zijlijn om broers en zusters, de echtgenoot of geregistreerde partners van dezen.
* Bij verlof voor zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt ook gedacht aan onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen, zoals brand, inbraak, gesprongen waterleiding, als ook de opvang van een kind dat plotseling ziek is geworden of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer. Dit **calamiteitenverlof** duurt kort, want het ziet slechts op de treffen van (tijdelijke) noodzakelijke maatregelen. Daardoor zal dit verlof vrijwel nooit langer duren dan een dag [(art 4:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#4-1).
* Door het **nakomen** **van** **een** **wettelijke** **verplichting** voor zover het plaatsvindt binnen een redelijke tijd. De omstandigheden zijn dusdanig dat het nakomen van deze verplichting niet kan plaatsvinden gedurende de vrije tijd van de medewerker, terwijl de medewerker voor het nakomen van zijn verplichting geen vergoeding krijgt. Naast het uitoefenen van het actief kiesrecht, doet deze omstandigheid zich niet snel voor of is deze van weinig betekenis [(art 4:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#4-1)
* Verlof doordat de werknemer als **lid** van (een commissie van) de **ondernemingsraad** werkzaam is, tenzij vergaderingen of andere bezigheden plaatsvinden buiten de werktijden van de onderneming of tenzij de andere bezigheden het aantal daarvoor vastgestelde uren overschrijden [(art 17 en 18 WOR)](https://www.arbeidsrechter.nl/wor#17) [(5.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ondernemingsraad-personeelsvertegenwoordiging-OR-WOR). Deze vorm van verlof wijkt af, aangezien dit verlof zich regelmatig zal voordoen. De andere vormen van kort verlof doen zich doorgaans bij uitzondering voor.

In **andere** **omstandigheden** wordt in beginsel **geen** **loon** doorbetaald:

* Als een medewerker met een werkgever verlof overeenkomt, hangt het van de onderlinge afspraken af of er dan loon doorbetaald wordt. In dergelijke omstandigheden wordt er mogelijk voor gekozen om vakantie- [(4.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opnemen-vakantie-dagen-uren-aanvraag-werknemer) of ATV-dagen (7.) op te nemen, of wordt er mogelijk van een verlofregeling gebruik gemaakt [(2.4.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-langdurend-zorgverlof-werknemer).
* Een medewerker die door omstandigheden niet (op tijd) op het werk kan komen, verricht geen arbeid en krijgt ook geen loon. Denk aan medewerkers die door treinstakingen niet kunnen werken of die aan het einde van een vakantie hun vliegtuig gemist hebben. Een dergelijke afwezigheid, dient niet eens als verlof gezien te worden. Het hangt van de omstandigheden af of de afwezigheid de medewerker toegerekend kan worden. De afwezigheid kan bij uitzondering dusdanig ernstig zijn, dat ontslag op staande voet mogelijk is [(3.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-ontslag-op-staande-voet-werknemer-werkgever).

**Hoogte van het loon als de medewerker niet werkt, maar wel loon ontvangt**

Onder bepaalde omstandigheden heeft de medewerker dus recht op loon, hoewel hij niet werkt. Het gaat hier om het **loon dat naar tijdruimte wordt vastgesteld**. In veel gevallen is dat een uurloon. Dit uurloon wordt vermeerderd met het gemiddelde van de toeslagen die de medewerker geregeld ontvangt, zoals bijvoorbeeld overwerktoeslag en een toeslag voor bezwarende werkomstandigheden. Uitgebreide informatie over de hoogte van het loon tijdens een verlof staat in deel 4.1.3. [(4.1.3.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekte-loon-verlof-geboorte-opleiding).

**Uitbreiding verplichting tot het doorbetalen van loon**

In een cao wordt de verplichting van de werkgever vaak uitgebreid tot doorbetalen van loon gedurende bepaalde feestdagen of ADV-dagen en in geval van sollicitatiebezoeken, bezoek aan een arts, vakexamens, vakbondsscholing en andere cursussen en opleidingen.

2.4.2.

Gedurende de zwangerschap en zes maanden na de bevalling [(art 4:7 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4-7) moet er extra rekening gehouden worden met een zwangere medewerkster:

* Zij hoeft in beginsel niet te werken tussen 0.00 uur en 6.00 uur [(art 4:5-5 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4:5-5), zij mag regelmatige arbeidstijden verlangen [(art 4:5-3 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4_5) en zij hoeft niet over te werken [(art 4:5-4 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4_5).
* Op verzoek van de medewerkster wordt het werk aangepast aan haar specifieke omstandigheden [(art 4:5-1 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4_5). In beginsel dient de werkneemster niet te zwaar te tillen, niet te lang te staan of te lopen en dient zij zo veel mogelijk van trillingen, straling en stress gevrijwaard te worden. De aanpassingen vinden plaats op grond van een inventarisatie van de gevaren die zwangere medewerksters lopen [(5.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/evaluatie-arbo-beleid-arbeidsomstandigheden-arbeidsovereenkomst). Kan bij uitzondering het werk niet aangepast worden en brengt deze te hoge risico’s met zich mee, dan kan in overleg met de uitvoeringsinstelling het werk gestopt worden waarbij de medewerkster in aanmerking komt voor een uitkering.
* De medewerkster kan per dag één of meer extra pauzes nemen naast de gebruikelijke pauzes, waarbij deze extra pauzes tezamen niet meer bedragen dan een achtste deel van haar arbeidsduur per dag [(art 4:5-2 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4_5).
* De werkgever mag de medewerkster niet laten werken vanaf vier weken (28 dagen) voor de uitgerekende datum van de bevalling tot en met zes weken (42 dagen) na de daadwerkelijke bevalling [(art 4:6 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4_6).
* De moeder heeft gedurende negen maanden na de bevalling het recht in de nodige rust en afzondering het kind te zogen, dan wel tot kolven over te gaan. Dit gebeurt zo vaak als nodig en zo lang als nodig, echter voor niet langer dan een kwart van de gebruikelijke arbeidstijd per dag. Gedurende deze tijd wordt het loon doorbetaald [(art 4:8 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#4_8).
* Verder gelden er nog nadere voorschriften op grond van het arbeidsomstandighedenbesluit [(art 1:40 AB)](https://www.arbeidsrechter.nl/ab#1_4) [(art 3:47 AB)](https://www.arbeidsrechter.nl/ab#3_37).

**Zwangerschapsverlof (en bevallingsverlof)**

**Melding zwangerschap, opnemen verlof en bevalling**

De medewerkster geeft aan dat zij zwanger is. Op een later tijdstip wordt doorgegeven wanneer zij met verlof wenst te gaan, tot uiterlijk drie weken voor de datum wanneer zij met zwangerschapsverlof gaat. Ook de bevalling van het kind wordt doorgegeven aan de werkgever, binnen twee dagen na deze bevalling [(art 3:3 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_3).

**Zwangerschapsverklaring**

Voor dat het verlof ingaat, vraagt de werkgever de zwangere medewerkster om een zwangerschapsverklaring. Deze verklaring is ook vereist als de werkneemster, via haar werkgever een uitkering aanvraagt bij de uitvoeringsinstelling. De uitkering wordt aangevraagd tot uiterlijk twee weken voor de datum van het verlof. Het gaat om een verklaring van een arts of verloskundige, waarin onder andere de vermoedelijke datum van bevalling wordt opgenomen [(art 3:11 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_11).

**Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof**

Het verlof bestaat officieel uit een deel zwangerschapsverlof (het verlof voor de bevalling) en een deel bevallingsverlof (het verlof na de bevalling) [(art 3:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_1). Voor de duidelijkheid wordt hieronder steeds het begrip zwangerschapsverlof gebruikt, dus inclusief het bevallingsverlof.

**Uitkering tijdens het verlof**

Gedurende het zwangerschapsverlof heeft de medewerkster recht op een uitkering van 100 % van haar dagloon [(2.2.2.3.B.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst) [(art 3:8 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_8). Deze uitkering betaalt de uitvoeringsinstelling doorgaans aan de werkgever uit, terwijl de werkgever het loon van de medewerkster (onverkort) blijft doorbetalen. In bepaalde gevallen keert de uitvoeringsinstelling wel direct aan de medewerkster uit. Dat zal zich ook voordoen als de werkneemster niet meer in dienst is bij een werkgever en de vermoedelijke datum van de bevalling ligt binnen tien weken na het einde van de arbeidsovereenkomst [(art 3:10 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_10). Een deel van de WW-premie die op het loon van medewerkers wordt ingehouden, dient ter financiering van het zwangerschapsverlof.

Het nemen van verlof heeft in beginsel geen nadelige financiële consequenties voor de medewerkster. In de uitkering wordt rekening gehouden met gebruikelijke (gemiddelde) toeslagen; een jaarlijkse winstdeling wordt niet lager door een periode van zwangerschap gedurende dat jaar; over een (lease)auto van de baas mag een zwangere medewerkster blijven beschikken, tenzij deze auto vrijwel alleen bestemd is voor zakelijk gebruik; de zwangere medewerkster krijgt ook een kerstpakket, etc.

**Wanneer gaat het verlof in en hoe lang duurt het verlof?**

De periode van verlof duurt minimaal **zestien** **weken**. Het verlof **begint** **vier tot zes weken voor de vermoedelijke datum van bevalling,** in beginsel ter keuze van de medewerkster [(art 3:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_1).

**Langer zwangerschapsverlof bij meerling**

Thans bestaat er recht op een langer zwangerschapsverlof wanneer een meerling wordt verwacht. In dat geval kan de medewerkster 10 tot 8 weken voor de uitgerekende datum met verlof. Het is een recente regeling, zodat de voorwaarde is dat de verwachte bevallingsdatum op of na 26 mei 2016 ligt.

**Het kind komt zes weken te vroeg, of nog eerder**

Vindt de bevalling eerder dan zes weken voor de uitgerekende datum plaats, dan worden de zestien weken in acht genomen vanaf de werkelijke bevalling.

**Het kind komt te vroeg, maar binnen 6 weken voor de uitgerekende datum**

In dit geval is het zwangerschapsverlof in beginsel gelijk aan de periode zoals vooraf was afgesproken. Het verlof eindigt op de geplande datum, dat is bijvoorbeeld 10 weken na de uitgerekende datum, wanneer zij zes weken voor die tijd met verlof is gegaan.

Bij een **meerling** geldt dat de gemiste dagen van het zwangerschapsverlof opgeteld mogen worden bij het bevallingsverlof, tenzij het bevallingsverlof minder dan 6 weken heeft geduurd.

**Het kind komt te laat, dus na de uitgerekende datum**

Vindt de bevalling later plaats dan de vermoedelijke datum, dan wordt de periode van zwangerschapsverlof verlengd. Bij de periode van 16 weken, komt de periode dat het kind te laat is. Oftewel, door de late bevalling wordt de verlofperiode van na de bevalling niet korter.

**Ziekenhuisopname kind (couveuseregeling)**

Als het kind vanwege zijn medische toestand opgenomen wordt in het ziekenhuis, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken [(art 3:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_1).

**Ziekte van de medewerkster, voor en na het verlof**

Bij ziekte behoort de werkgever het loon van de medewerkster door te betalen. Dat geldt niet als de medewerkster met zwangerschapsverlof is en evenmin voor de situatie dat de medewerkster ziek is vanwege de zwangerschap, voor of na de bevalling. Tijdens het verlof speelt ziekte geen rol, aangezien de uitkering ook uitbetaald wordt als de medewerkster tijdens het verlof niet ziek is. Bij ziekte vanwege de zwangerschap en tijdens het verlof komt de medewerkster in aanmerking voor een uitkering van de uitvoeringsinstelling [(art 3:7 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_7). Dat betekent in de praktijk dat de medewerkster het loon van de werkgever krijgt doorbetaald (100 %), terwijl de uitvoeringsinstelling een bedrag betaalt aan de werkgever [(art 3:13 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_13). Soms betaalt de werkgever het loon niet door, aangezien de uitvoeringsinstelling de uitkering wel direct aan de medewerkster uitbetaalt.

**Ziekte voor het verlof ingaat**

Belangrijk onderscheid:

* ziektedagen tot aan zes weken voor de uitgerekende datum komen niet in mindering op het zwangerschapsverlof;
* ziektedagen tussen zes en vier weken voor de uitgerekende datum komen wel in mindering op het verlof [(art 3:1 lid 4 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_1).

Is het bijvoorbeeld de bedoeling dat een medewerkster vier weken voor de uitgerekende datum met verlof gaat, dan wordt de periode van verlof (16 weken) gekort met de ziektedagen in de periode van zes tot vier weken voor het verlof. Een vrouw kan het verlof bijvoorbeeld twee weken uitstellen door vier weken voor de uitgerekende datum met verlof te gaan. Is deze vrouw in die twee weken 4 dagen ziek, dan begint haar werk niet volgens plan (in haar geval 12 weken na de bevalling), maar 4 werkdagen eerder.

Mogelijk is de medewerkster in een vroeg stadium **arbeidsongeschikt** vanwege de zwangerschap. Het gaat dan om ziekte in de periode tot zes weken voor de uitgerekende datum. In dat geval krijgt zij over die ziektedagen een volledige uitkering, dus tot aan zes weken voor de uitgerekende datum. Deze ziektedagen komen niet in mindering op het zwangerschapsverlof.

Ziekte vanwege de zwangerschap die ontstaat voordat het zwangerschapsverlof ingaat wordt door de werkgever binnen drie dagen gemeld aan de uitvoeringsinstelling.

**Ziekte aansluitend op het verlof**

Is de vrouw aansluitend op het zwangerschapsverlof arbeidsongeschikt **vanwege** de zwangerschap, dan komt zij na het verlof in aanmerking voor een uitkering tot maximaal 104 weken. Na twee jaar ziekte kan de werknemer voor een WAO-/WIA-uitkering in aanmerking komen.

**Overgang van bevallingsverlof naar partner**

Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt,  heeft haar partner, indien deze werknemer is, recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon [(art 3:1 a WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_1).

**Deeltijd zwangerschapsverlof**

Een werkneemster kan er na zes weken voltijd bevallingsverlof voor kiezen om het resterende verlof in deeltijd op te nemen. De totale verlofduur blijft dan hetzelfde, alleen neemt de werkneemster het op over een langere periode, maximaal over een periode van 30 weken. De werkneemster dient het verzoek om haar bevallingsverlof flexibel in te zetten straks uiterlijk drie weken na de bevalling bij de werkgever indienen. De werkgever kan een dergelijk verzoek alleen afwijzen als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn [(art 3:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_1).

**Ouderschapsverlof**

Na de bevalling kan de medewerkster onbetaald met ouderschapsverlof gaan, wat niet direct op het zwangerschapsverlof hoeft aan te sluiten. De partner kan eveneens ouderschapsverlof opnemen bij zijn werkgever [(2.4.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Aanvraag-recht-op-ouderschapsverlof-werknemer). De partner heeft ook recht op twee dagen kraamverlof [(2.4.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Recht-op-kraamverlof-na-bevalling-kind-werkneemster), naast verlof op de dag van de bevalling [(2.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-calamiteitenverlof-kort-verlof-noodgevallen-eerste-opvang).

**Einde van de arbeidsovereenkomst**

Na het zwangerschapsverlof kan de medewerkster er voor kiezen om te stoppen met werken. In beginsel betekent dit dat zij geen recht heeft op een werkloosheidsuitkering, aangezien zij verwijtbaar werkloos is geworden. Dat is slechts anders, wanneer zij zich redelijkerwijze heeft ingespannen om opvang voor haar kind(eren) te vinden, waarin zij echter niet is geslaagd [(3.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-werkloos-werknemer-WW-uitkering). Wil de werkgever de arbeidsverhouding beëindigen, dan zal hij hiertoe weinig kans zien, mede gezien het opzeggingsverbod dat van toepassing zal zijn [(3.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-opzeggingsverbod-opzeggingsverboden-ontslag-werknemer).

Het recht op vakantie wordt verder opgebouwd tijdens de periode waarin de medewerkster met zwangerschapsverlof is (ziek is) ([art 7:634-3 BW).](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#634_3) Het is niet toegestaan om de verlofdagen in mindering te brengen op het recht op vakantie van de medewerkster [(art 3:4 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_4). Voor wat betreft het recht op pensioen geldt dat deze opbouw onverminderd dient plaats te vinden, waardoor de aanspraak op pensioen niet lager wordt door het nemen van zwangerschapsverlof [(art 12b-2 WGBMV)](https://www.arbeidsrechter.nl/wgbmv#12b).

2.4.3.

**Kraamverlof voor de partner**

Bevalling van de partner behoort tot een zeer bijzondere persoonlijke omstandigheid, waarvoor die partner verlof krijgt. Dat betekent dat een medewerker in beginsel op zeer korte termijn (direct) verlof kan nemen en krijgt doorbetaald [(art 4:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#4_1).

Na deze dag (dagen) rond de bevalling heeft de medewerker ook recht op twee dagen kraamverlof. Dat betekent dat de medewerker binnen vier weken na de bevalling verlof kan opnemen. Over deze twee dagen waarop de medewerker niet werkt, krijgt hij het loon doorbetaald [(art 4:2 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#4_2).

Voorgaande verlofdagen meldt de medewerker vooraf aan de werkgever, of zo spoedig mogelijk achteraf [(art 4:3 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#4_3).

Deze verlofdagen kunnen in mindering komen op de vakantiedagen, als de medewerker hiermee instemt en de vakantierechten niet onder het wettelijk minimum komen [(4:6 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/wp-admin/waz#4_6) [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen).

2.4.4.

**Adoptie van een kind of een pleegkind**

Een medewerker en een medewerkster die een kind adopteert heeft recht op adoptieverlof. Dat vraagt hij of zij aan tot uiterlijk drie weken voor de datum waarop hij / zij met verlof wil gaan. Dit verlof kan ingaan vanaf vier weken voor de datum waarop het kind ter adoptie wordt opgenomen.

Deze datum blijkt uit een schriftelijk stuk dat de medewerk(st)er aan de werkgever overlegt. Het verlof kan fulltime worden genomen voor een periode van maximaal 4 aaneengesloten weken. Het verlof kan ook gespreid over een periode van maximaal 26 weken opgenomen worden.

Dit onbetaalde verlof kan de werknemer ook later opnemen, tot uiterlijk 26 weken na de datum dat het kind voor adoptie wordt opgenomen [(art 3:2 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_2).

De werkgever is niet gehouden om het loon tijdens het verlof door te betalen, aangezien de medewerk(st)er een uitkering kan aanvragen [(art 3:9 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#3_9).

Voor het opnemen van pleegkinderen gelden vergelijkbare rechten, als er voor adoptieverlof gelden [(art 3:2 lid 5 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/wp-admin/waz#3_2).

2.4.5.

**Als ouder met verlof**

Een medewerk(st)er, dus vrouw of man, die duurzaam een kind verzorgt en opvoedt (als ware het een eigen kind) kan aanspraak maken op ouderschapsverlof [(art 6:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6-1).

Een cao kan ouderschapsverlof anders regelen [(art 6:8 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6_8).

**De medewerker heeft recht op ouderschap verlof, als:**

* De medewerk(st)er in Nederland werkt. Wordt de arbeid buiten Nederland verricht, dan bestaat er recht op verlof tenzij zwaarwichtige redenen zich daartegen verzetten [(art 6:1 lid 3 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6-1).
* Het kind nog geen acht jaar is geworden (tot die datum heeft de medewerk(st)er recht op verlof) [(art 6:4 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6-4). Het is dus niet verplicht om het ouderschapsverlof direct te laten aansluiten op zwangerschapsverlof [(2.4.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-en-recht-op-zwangerschapsverlof-bevallingsverlof-werknemer).
* Het verlof ook is verkregen voor een ander kind dat op dezelfde dag is geboren of geadopteerd.

**Volledig met verlof en deeltijdverlof**

Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week [(art 6:2 lid 1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6_2). De werknemer mag zelf bepalen hoe en wanneer het verlof wordt opgenomen (geldt vanaf 1 januari 2015). Wanneer de werknemer al voor 2009 een deel van het ouderschapsverlof opgenomen, dan heeft de werknemer recht op 13 weken verlof.

De werkgever kan het verlof in beginsel niet weigeren. De werkgever kan dit weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen, bijvoorbeeld als het bedrijf daardoor ernstig in de problemen zou komen. Dan zou in overleg getreden moeten worden.

Daarnaast geldt er voor partners een onvoorwaardelijk recht om drie dagen ouderschapsverlof op te nemen rond de geboorte van het kind [(art 6:5 lid 4 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6_5). Dit geldt naast het huidige kraamverlof van twee dagen.

Wanneer de werknemer voor 1 januari 2009 voor een kind al (gedeeltelijk) ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan gelden nog de oude regels:

* het verlof over een langere periode dan 6 maanden verdelen;
* meer uren verlof per week opnemen. Bijvoorbeeld fulltime verlof;
* het verlof opsplitsen in 2 of 3 delen (elk deel moet minimaal 1 maand duren).

**Mededeling van het verlof aan de werkgever**

Het is de medewerk(st)er die bepaalt wanneer hij / zij het verlof opneemt. Degene moet minimaal twee maanden van tevoren schriftelijk aan de werkgever doorgeven over wat voor periode hij / zij met verlof gaat, voor hoeveel uren per week en wat voor spreiding deze uren over de week moeten hebben [(art 6:5 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6_5). De medewerk(st)er kan bijvoorbeeld bepalen dat zij vier maanden, voor 28 uren wil werken op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag ochtend te beginnen op 22 januari aanstaande. Degene kan het verlof bijvoorbeeld ook laten ingaan nadat het bevallingsverlof verstrijkt [(art 6:5 lid 2 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6_5).

**Wijziging van tijdstippen waarop de medewerker blijft werken**

De werkgever kan de spreiding van de uren wijzigen, tot vier weken voordat het verlof begint. In dat geval moet hij eerst in overleg treden met de medewerk(st)er en er dienen voor deze verandering gewichtige redenen te zijn [(art 6:5 lid 3 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6_5).

**Aanpassing arbeidsduur**

Heeft een werknemer zijn rechten op ouderschapsverlof volledig gebruikt, dan bestaat de mogelijkheid voor de werknemer om de werkgever te verzoeken dat het werkpatroon vanwege de zorg voor het kind tijdelijk aangepast wordt.

De werknemer dient het verzoek uiterlijk drie maanden voor het einde van het verlof bij de werkgever in te dienen. De werkgever dient zijn beslissing over het verzoek uiterlijk vier weken voor het eind van het verlof kenbaar te maken.

**Beloning van de medewerker die met verlof gaat**

Door het nemen van ouderschapsverlof hoeft een werknemer niet op bepaalde uren te werken, waarover de werkgever geen loon hoeft te betalen. Dat kan betekenen dat een medewerker geen loon ontvangt over maanden dat hij volledig met verlof is. Die maanden kunnen ook in mindering komen op zijn winstdeel, dat evenredig lager wordt.

Gaat de medewerker in deeltijd werken, dan krijgt degene over minder uren betaald. Het uurloon dat de medewerker voorheen ontving wordt uitbetaald over de uren dat degene nog wel werkt. Toeslagen, premies, een dertiende maand en andere periodieke beloningen worden naar evenredigheid toegekend. Doordat de medewerker minder uren per week werkt, zal hij ook minder snel in aanmerking komen voor een overwerktoeslag die samenhangt met het overschrijden van een bepaald aantal uren per week.

**Ziekte tijdens de verlofperiode**

Gedurende de tijd die de medewerk(st)er volledig met verlof is eindigt de arbeidsovereenkomst niet, maar lijdt deze een slapend bestaan. Wordt de m edewerk(st)er tijdens het ouderschapsverlof ziek, dan krijgt hij of zij alle en doorbetaald over de uren dat degene is blijven werken (bijv. 18 uur over 5 maanden).

**Afzien van het verlof**

De medewerk(st)er kan een verzoek indienen bij de werkgever om van het verlof af te zien of het verlof te stoppen, als zich onvoorziene omstandigheden voordoen. De werkgever moet op dit verzoek ingaan nadat er vier weken zijn verstrekken sinds het indienen van het verzoek. Dit hoeft echter niet, als de werkgever gewichtige reden kan aanvoeren tegen het eerder terugkeren of niet opnemen van het verlof.

Het ouderschapsverlof vervalt niet wanneer de werknemer dit stopzet omdat de werknemer zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof wil opnemen. In dat geval mag de werknemer het onderbroken ouderschapsverlof op een latere datum opnemen [(art 6:6 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#6-6).

**Pensioen en verlof**

De pensioenopbouw gedurende het ouderschapsverlof is in veel gevallen lager, aangezien de medewerk(st)er minder werkt en daardoor minder verdient. Het is mogelijk dat degene de pensioenopbouw onverkort laat doorgaan, waarbij deze wordt gebaseerd op de normale arbeidstijd. Fiscaal is het ook toegestaan om in latere jaren extra pensioen op te bouwen, ter compensatie van het niet of minder opbouwen van pensioen over de verlofperiode. Voorwaarde is wel dat er een wettelijk recht op ouderschapsverlof bestaat (minimaal 1 jaar in dienst, kind van jonger dan 8 jaar, etc).

De medewerker ontvangt tijdens het verlof geen of minder loon. Heeft hij een arbeidsongeschiktheidspensioen, dan is het ongeschikt raken gedurende de verlofperiode mogelijk nadelig. De kans bestaat dat het pensioen is gebaseerd op het laatst verdiende loon, waardoor de uitkering lager zal zijn bij arbeidsongeschiktheid gedurende het verlof.

**Opzeggingsverbod**

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet opzeggen op grond van de omstandigheden dat de medewerker zijn recht op ouderschapsverlof inroept. Dat betekent dat opzegging wel mogelijk is, maar niet een opzegging met als reden dat de medewerker op ouderschapsverlof aanspraak maakt [(art 7:670-7 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#670_7).

2.4.6.

Velen kennen naast het werk belangen die zich niet altijd goed met het werk laten combineren. Dat doet zich bijvoorbeeld voor als een werknemer een kind heeft die plotseling ziek wordt en thuis opgevangen moet worden. Het zorgverlof dat hieronder wordt behandeld, ziet ook op andere vergelijkbare situaties.

**Zorgverlof**

Een medewerker kan zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke opvang van een ziek kind of zieke partner. Het dient dan te gaan om een kind dat nog thuis woont of partner waarmee de werknemer samenwoont. Het zorgverlof kan ook opgenomen worden voor de noodzakelijk opvang van een zieke vader en moeder. Voor deze bloedverwanten geldt niet de eis dat de medewerker daarmee samenwoont, zoals dat wel geldt voor een kind of partner [(art 5:1 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_1).

**Uitbreiding zorgverlof**

Vanaf 1 juli 2015 kan een medewerker ook kortdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg voor:

* grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten);
* andere huisgenoten dan de kinderen of partner van de medewerker (bijvoorbeeld een inwonende tante);
* mensen met wie de medewerker een sociale relatie heeft (bijvoorbeeld een buurvrouw of vriend) en die van de hulp van medewerker afhankelijk zijn.

**Melding verlof**

Maakt een medewerker gebruik van het zorgverlof, dan wordt dit in beginsel vooraf aan de werkgever gemeld. Is dit niet mogelijk, dan verneemt de werkgever het opnemen van zorgverlof zo spoedig mogelijk achteraf. De medewerker geeft aan waarom het zorgverlof wordt opgenomen, alsmede hoe, wanneer en hoe lang het verlof duurt [(art 5:3 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_3).

**Op verzoek aannemelijk maken verlof**

Een werkgever die twijfelt of de medewerker wel terecht verlof neemt, kan verlangen dat de medewerker dit aantoont. Voldoende is dat de medewerker de noodzaak om verlof te nemen aannemelijk maakt [(art 5:5 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_5).

**Maximale duur van het zorgverlof?**

Het zorgverlof is maximaal twee keer de arbeidsduur per week. Dat betekent dat een medewerker die drie dagen van 8 uur per week werkt, aanspraak kan maken op 48 uur zorgverlof (3 x 8 uur x 2). Deze 48 uur hoeft de medewerker niet achter elkaar op te nemen, aangezien degene ook een korte periode in deeltijd kan gaan werken. Bijvoorbeeld door het verlof met één dag per week op te nemen.

Op het verlof kan de medewerker alleen een beroep doen als bovenstaande omstandigheden zich voordoen (noodzakelijke zorg voor een zieke). Wanneer een medewerker op zorgverlof aanspraak maakt, wordt er gekeken of er in de laatste 12 maanden reeds eerder beroep op dit recht is gedaan en of de maximale duur daarbij reeds is bereikt.

**Bezwaren van de werkgever**

Onder bepaalde omstandigheden kan de werkgever verlangen dat de medewerker toch werkt en van het verlof geen gebruik maakt. De werkgever kan het verlof tegengaan als hij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. [(art 5:4 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_4)

Het is niet de bedoeling dat het belang van de medewerker bij zijn verzoek, wordt afgewogen met het belang van de werkgever. De medewerker hoeft zijn belang niet eens kenbaar te maken. De werkgever dient de medewerker in beginsel met verlof te laten gaan als bovenstaande omstandigheden zich voordoen. Ook wanneer dat de werkgever slecht uit komt, hoewel zijn bezwaar niet dusdanig groot is dat zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het verzoek verzetten. Zijn aan de andere kant de bezwaren voor de werkgever te groot, dan is verlof niet mogelijk. Zelfs wanneer de medewerker een uitermate groot belang bij dat verlof heeft. Bij zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever dient gedacht te worden aan (ernstige) situaties, die dusdanig van belang zijn voor de werkgever dat ook een noodzakelijk zorgverlof redelijkerwijze niet tot de mogelijkheden behoort. Het belang van de medewerker wordt niet met het belang van de werkgever vergeleken.

**Doorbetalen loon**

Over de uren dat de medewerker zorgverlof neemt, betaalt de werkgever 70 % van het loon. De werkgever dient er wel voor te zorgen dat de medewerker over die uren minimaal het minimumloon ontvangt [(4.1.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/minimum-hoogte-loon-salaris-minimumloon). Het loon dat doorbetaald moet worden kent ook een maximum, namelijk niet meer dan 70 % van het maximum dagloon. Medewerkers die derhalve meer verdienen dan het maximum dagloon, krijgen 70 % doorbetaald, te berekenen over het dagloon dat wordt gebruikt voor het vaststellen van de verschuldigde premies werknemersverzekeringen (70 % van € 194,85 = € 136,39 in 2013)[(4.5.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/te-laat-betalen-loon-niet-tijdig-salaris-overmaken) [(art 5:6 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_6).

**Afwijkende regeling**

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan van voorgaande afwijken. Is er geen CAO of bevat de CAO daarvoor geen regeling, dan kan de werkgever van voorgaande afwijken door hierover overeenstemming te bereiken met een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging [(5.1.11.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/geschil-ondernemingsraad-procedure-kantonrechter-bedrijfscommissie)

2.4.7.

Een partner, ouder of kind dat levensbedreigend ziek is, dat is een dusdanige zorg, dat combinatie daarvan met werken niet wenselijk is. De betrokken medewerker moet zich volledig op de zorg van de partner, ouder of kind kunnen richten in dergelijke ernstige situaties.

**Voorwaarden**

Om in aanmerking te kunnen komen voor langdurend zorgverlof moet er aan een aantal voorwaarden worden voldaan. De belangrijkste is natuurlijk dat het verlof ook aangewend moet worden voor de zorg door een levensbedreigende ziekte of gebreken [(art 5:9 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_9). Vereist is derhalve dat de medewerker de noodzakelijke hulp gaat bieden, in plaats van zich met andere zaken gaat bezighouden. Noodzakelijk is een ruim begrip. Aanwezigheid kan ook voldoende van belang zijn als anderen specialistische zorg verlenen. Dat het om kind, ouder of partner gaat, sluit vrienden, kleinkinderen en ook schoonouders uit en betekent dat niet steeds is vereist dat er met degene wordt samengewoond.

Levensbedreigend betekent dat door de ziekte of gebreken er een aanzienlijke kans aanwezig is dat binnen enkele maanden het overlijden volgt. Dit hoeft derhalve niet vast te staan, maar uit alles dient wel de ernst van de situatie te blijken. De werknemer dient dat aannemelijk te maken en desgewenst kan de werkgever om nadere informatie vragen [(art 5:11 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/wp-admin/waz#5_11). Een doktersverklaring hoeft een medewerker niet af te geven, aangezien een dergelijke verklaring vaak te ingrijpend is. Een medewerker die gemotiveerd aanspraak op verlof maakt en dat aannemelijk maakt, dient dat verlof te krijgen.

Het is derhalve niet de bedoeling dat de werkgever vergaand gaat beoordelen of er wel sprake is van een levensbedreigende situatie. Aan de andere kant dient misbruik voorkomen te worden.

**Wijzigingen langdurend zorgverlof**

Een medewerker kan vanaf 1 juli 2015 ook langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg voor:

* grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten);
* andere huisgenoten dan de kinderen of partner van de medewerker (bijvoorbeeld een inwonende tante);
* mensen met wie de medewerker een sociale relatie heeft (bijvoorbeeld een buurvrouw of vriend) en die van de hulp van de medewerker afhankelijk zijn.

Vanaf 1 juli 2015 kan de medewerker ook langdurend zorgverlof opnemen als iemand hulpbehoevend of ziek is.

**Duur en omvang van het zorgverlof**

Er mag langdurend zorgverlof worden opgenomen. Het maximum staat gelijk aan 6 x de arbeidsduur per week [(art 5:10 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_10). Per 12 maanden mag een werknemer één keer langdurend zorgverlof aanvragen. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Het verlof eindigt op de afgesproken datum. Mocht de zorgbenodigde eerder overlijden, dan eindigt het zorgverlof op die datum [(art 5:13 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5-13). Een werknemer mag dan wel beroep doen op calamiteitenverlof om de begrafenis en dergelijke te regelen [(2.4.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-calamiteitenverlof-kort-verlof-noodgevallen-eerste-opvang). Komt gedurende het verlof vast te staan dat het niet langer levensbedreigend is, dan eindigt die wetenschap het verlof eveneens. Het voortijdige einde van het verlof betekent ook, dat de werkgever de werknemer niet aan verlof tot aan de afgesproken datum kan houden. De medewerker kan en dient dan eerder terug te keren.

**De procedure**

De werknemer vraagt het verlof, doorgaans schriftelijk aan. Dat doet degene tot uiterlijk twee weken voor dat hij wil dat het verlof ingaat. In overleg met de werkgever kan het verlof sneller ingaan, maar daartoe is de werkgever niet gehouden. Het verzoek dient gemotiveerd plaats te vinden, zodat het de werkgever duidelijk is wat de reden voor het verlof is, om wie het gaat en wat de geschatte omvang is van het verlof [(art 5:11 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_11). Heeft de werknemer langdurend zorgverlof aangevraagd bij zijn werkgever, dan moet deze uiterlijk een week voor ingang van het verlof beslissen. Dat wordt schriftelijk medegedeeld, waarbij alleen een weigering gemotiveerd wordt. Heeft een werkgever een week voor ingang van het verlof nog niet gereageerd, dan gaat het verlof in zoals de werknemer dit had aangevraagd bij zijn werkgever [(art 5:11 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_11).

Een CAO kan bijzondere afspraken voor langdurig zorgverlof met zich meebrengen, waarover overigens de werkgever ook met de ondernemingsraad of PV bijzondere afspraken kan maken [(5.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ondernemingsraad-personeelsvertegenwoordiging-OR-WOR).

De werkgever die meent dat er ten onrechte een beroep op verlof wordt gedaan, zal eerst binnen een week vragen om nadere informatie. Daarop dient dan een overleg te volgen met de medewerker, waarna het verlof schriftelijk en gemotiveerd afgewezen kan worden [(art 5:11 WAZ)](https://www.arbeidsrechter.nl/waz#5_11).

Het is dan aan de werknemer dat via de kantonrechter af te dwingen middels een kort geding. De werknemer neemt een risico door dan afwezig te blijven, als later blijkt dat het verlof niet verleend hoefde te worden.

Heeft een werknemer eenmaal zijn verlof opgenomen, na toestemming van zijn werkgever, dan mag de werkgever de afspraken niet meer terugdraaien. Een werknemer mag niet ontslagen worden, omdat hij verlof aanvraagt. Heeft de werknemer onterecht zorgverlof aangevraagd, dan kan dat wel mede een argument zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

**Financiering**

Over de tijd dat de medewerker verlof op neemt, krijgt degene geen loon betaald. De werknemer bouwt wel vakantie-uren op over zowel zijn gewerkte uren als over de uren waarover verlof is opgenomen.

**(Eventuele) verdere gevolgen**

Het opnemen van langdurend zorgverlof is een onbetaalde vorm van verlof, althans voor de uren die de medewerker niet werkt. Dit betekent dat een werknemer die volledig i.p.v. deeltijd met verlof gaat, niet alleen geen loon ontvangt, maar ook te maken kan krijgen met andere gevolgen het verlof.

**Ziekte of arbeidsongeschiktheid**

Een medewerker die volledig met verlof is en ziek en/of arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn verlofperiode, is niet verzekerd voor de ziektewet en de WAO/WIA. Bij een volledig onbetaalde verlof ontvangt deze werknemer geen loon in deze periode. Heeft een werknemer deeltijd verlof opgenomen, dan ontvang hij alleen loon voor het aantal uren dat hij anders had gewerkt. Bij ziekte krijgt degene in beginsel 70% van zijn salaris betaald [(2.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst).

Mocht een werknemer door zijn ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn verlof willen afbreken, dan kan dat alleen in overleg met de werkgever. Dat heeft als voordeel voor de werknemer dat deze over de voormalige verlofuren wel loon ontvangt. Een medewerker die volledig met verlof is en ziek wordt, zou zonder afbreking eerst na het verlof starten met een reïntegratietraject.

**Pensioenopbouw**

Vaak zijn pensioenregelingen per bedrijf of sector verschillend. Een werknemer doet er verstandig aan om eerst te informeren bij de werkgever naar de gevolgen, bij verlofopname, voor zijn of haar pensioenopbouw. De kans is namelijk groot dat over het deel dat er minder loon wordt ontvangen, ook minder pensioen wordt opgebouwd.

**Ziektekostenverzekeringen**

Het opnemen van een langdurig zorgverlof heeft geen gevolgen voor de ziektekostenverzekeringen. Het enige dat anders is, is een aangepaste lage maandpremie.

**Tegemoetkoming** **kinderopvang**

Door het opnemen van verlof kan het inkomen dalen. Medewerkers kunnen in dat geval voor een hogere tegemoetkoming voor de kinderopvang in aanmerking komen. Dat dient dan wel doorgegeven te worden aan de belastingdienst [(7)](https://www.arbeidsrechter.nl/kinderopvang-regeling-kosten-werknemers-rechten).

**Werkloosheid**

Een medewerker die tijdens verlof werkloos wordt, dient daardoor niet nadelig uit te zijn. Dat wordt gerealiseerd door het verlof bij werkloosheid direct te laten eindigen, zodat de WW-uitkering direct in kan gaan. Uitgangspunt voor de berekening van de WW-uitkering is het loon dat betaald werd voor het verlof. De weken van het verlof tot het einde van het contract, tellen mee voor de vraag of de werknemer voldoende arbeidsverleden heeft, oftewel of degene voldoet aan de wekeneis [(3.7.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wwz-verplichting-behoud-WW-uitkering-sollciteratieplicht).

2.4.8.

**Vervallen**

Per 1 januari 2012 is de mogelijkheid om deel te nemen aan de levensloopregeling komen te vervallen. De regeling wordt wel open gehouden voor deelnemers die op 31 december 2011 een positief saldo hebben staan. Hierin is wel een verdeling aangebracht. Het is namelijk niet mogelijk om bij een saldo van minder dan € 3.000,– op 31 december 2011 nog in 2012 en 2013 bij te storten. Als het saldo hoger is, dan is dit wel mogelijk. Vanaf 2013 is het ook alleen voor de deelnemers die een hoger saldo dan € 3.000,– hebben op 31 december 2011 mogelijk om van de regeling gebruik te blijven maken, totdat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt.

De levensloopregeling kent geen opvolger. Eerst was het voor alle deelnemers mogelijk om vanaf 1 januari 2013 deel te nemen aan de vitaliteitsregeling. Echter kent deze regeling geen doorgang, waardoor er (op dit moment) geen vervanging komt voor de levensloopregeling.

**Oude regeling**

**Wat is een levensloopregeling?**

Gaat een werknemer een periode met onbetaald verlof, dan kan hij dit financieren door gebruik te maken van een levensloopregeling. Met een levensloopregeling spaart een medewerker voor verlof dat degene later gaat opnemen. Dat kan zien op de vormen van verlof die in eerdere hoofdstukken zijn behandeld (2.4.1. t/m 2.4.7), waaronder sabbatical, ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof voor stervensbegeleiding en educatief verlof [(2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-en-recht-op-verlof-werknemer). Eveneens kan dit worden gebruikt voor het financieren van een vervroegd pensioen.

De levensloopregeling is een onderdeel van de ‘Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling’ die vanaf 1 januari 2006 geldt.

**Hoe gaat het in zijn werk?**

Het te sparen bedrag wordt ingehouden op het brutoloon en mag maximaal 12% hiervan bedragen. Zo kan er na 2 jaar sparen tegen het maximum tarief van 12% een verlof worden opgenomen gedurende een kwartaal over welke tijd tegen 100% van het salaris wordt betaald.

Na 17,5 jaar opbouw van 12% wordt het maximum bereikt van 210% van het jaarloon. Dit houdt in dat er 3 jaar verlof kan worden gefinancierd tegen 70% van het laatst verdiende loon.

De opbouw van de levensloopregeling is verplicht. De opname gaat in overleg. De werkgever is verplicht, wanneer een werknemer hier om vraagt, een levensloopregeling aan te bieden. Voor opname van verlof bestaat daarentegen geen wettelijk recht, dit moet altijd gaan in overleg met de werkgever.

Wanneer het gaat om bijvoorbeeld een prepensioen of een wereldreis, dan zou de werknemer hiervoor met de werkgever moeten overleggen. Op het opnemen van bepaalde vormen van verlof heeft een werknemer evenwel volgens de wet zonder meer recht, bijvoorbeeld ouderschapsverlof en twee weken zorgverlof. Wanneer hij het tegoed van de levensloop hiervoor wil opnemen, kan de werkgever dit niet weigeren.

Het op te nemen gespaarde loon mag niet meer zijn dan het loon dat in de maand daarvoor werd verdiend. Wanneer de werknemer in zijn verlof loondoorbetaling via de werkgever ontvangt, moet dit bedrag ook worden meegeteld, waardoor er minder kan worden opgenomen van het spaartegoed via de levensloopregeling. De reden hierachter is dat de overheid wil stimuleren dat de regeling ook echt wordt gebruikt voor het opnemen van verlof.

Voor de werknemers die op 31 december 2005 tussen de 51 en 55 jaar zijn is een overgangsregeling opgesteld, namelijk dat voor hen de voorwaarde vervalt dat binnen de levensloopregeling niet meer dan 12% mag worden gespaard in een kalenderjaar. De reden hiervan is dat deze werknemers in een kortere periode het toegestane maximale bedrag van 210% van het laatstverdiende jaarloon bij elkaar kunnen sparen.

**Afhandeling door de werkgever**

Een werkgever moet voor de afhandeling van de levensloopregeling een aantal administratieve werkzaamheden verrichten.

De werkgever stort een deel van het brutoloon op een levensloopregeling of levensloopverzekering.

Hierover is de werkgever geen loonheffing verschuldigd (loonbelasting + premies sociale verzekeringen). Voor de werknemersverzekeringen gaat deze vrijstelling niet op en moeten wel de normale premies worden betaald.

Bij het opnemen van het spaartegoed door de werknemer, wordt dit tegoed door de financiële instelling eerst aan de werkgever overgemaakt, die hier vervolgens loonheffing op inhoud. Het bedrag kan dan (netto) worden overgemaakt aan de werknemer. Doordat de premies werknemersverzekeringen bij de opbouw al zijn belast worden deze bij het uitbetalen niet meer geheven.

**Verandering werkgever**

Wanneer een werknemer bij een andere werkgever komt te werken mag de werknemer het gespaarde tegoed meenemen naar zijn nieuwe werkgever. Wanneer een werknemer er wel voor kiest om bij een andere instelling verder te gaan sparen, is de huidige instelling verplicht het gespaarde bedrag over te maken naar de nieuwe maatschappij.

Heeft de werknemer op één of meer andere plekken levenslooptegoed opgebouwd, door het sparen bij een vorige werkgever, dan is de werknemer verplicht om de gegevens te overhandigen aan de nieuwe werkgever. Wanneer een werknemer weigert om dit te overhandigen, mag de werkgever weigeren om deze werknemer in te laten deelnemen in een levensloop.

Er kan door een werkgever een collectief contract worden afgesloten voor een levensloopproduct bij een instelling of maatschappij zoals de bank. Voor een werknemer is deelname aan dit collectieve contract niet verplicht. De werknemer kan van zijn werkgever verlangen dat hij het spaartegoed bij een andere instelling opbouwt.

Werkt een werknemer bij 2 werkgevers dan mag hij bij beide werkgevers sparen voor zijn levenslooptegoed. Per werkgever mag er maximaal 12% gespaard worden.

**Vastleggen van de levensloopregeling**

In de vastlegging van de levensloopregeling moet het volgende worden opgenomen:

* Het doel van de regeling, namelijk dat het bedrag wat wordt gespaard via de levensloopregeling alleen bedoeld is voor het opnemen van extra verlof gedurende een bepaalde periode;
* Een bepaling dat het afkopen, vervreemden of prijsgeven van aanspraken op grond van de levensloopregeling niet mogelijk is. Een aanspraak mag alleen worden afgekocht bij beëindiging van de dienstbetrekking, alsmede in het kader van levensloopverzekering (mits de afkoop plaatsvindt in het kader van de levensloopregeling);
* De naam van de instelling waar er wordt gespaard;
* Een schriftelijke bepaling van de werknemer waarin staat dat hij geen aanspraken heeft bij een of meer vorige werkgevers op grond van de levensloopregeling of de verlofspaarregeling. Wanneer de werknemer dit wel heeft is hij verplicht jaarlijks te vermelden wat het gespaarde bedrag op 1 januari bedraagt;

Een schriftelijke bepaling van de werknemer waarin staat dat hij geen voorziening op grond van een levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar dat hij bij zijn huidige of een andere werkgever loon spaart op grond van een spaarloonregeling.

**Levensloopregeling en prepensioen**

Zoals hierboven aangegeven kan de levensloopregeling ook gebruikt worden voor het prepensioen, in het geval het tegoed nog niet verbruikt is. Hier geldt een maximum van 210% van het laatst verdiende loon. Is er voldoende opgebouwd dan kan een medewerker 3 jaar eerder stoppen met werken over welke periode hij maximaal 70% van het laatst verdiende loon, als prepensioen kan genieten.

Er bestaat een mogelijkheid om op 1 januari 2006 uw prepensioensregeling af te kopen en deze te storten in de levensloopregeling, mits het pensioensfonds hiermee instemt. Alleen voor deze situatie geldt de uitzondering dat het te storten bedrag méér mag zijn dan 12% van het bruto jaarsalaris.

**Fiscale gevolgen**

Bij het opnemen van het geld wordt eerst, over het tegoed, door de werkgever loonbelasting ingehouden. Met als gevolg dat het gespaarde geld vanaf de beheerder eerst weer naar de werkgever wordt overgemaakt. Vervolgens wordt het bedrag, minus de loonheffing op de rekening gestort, volgens de zogenaamde ‘omkeerregeling’. Deze regeling heeft tot gevolg dat sparen in de levensloopregeling geen invloed heeft op de hoogte van een eventuele uitkering op basis van een werknemersverzekering, bijvoorbeeld een WW of WAO/WIA. De reden hiervan is dat bij de berekening wordt gekeken naar het loon inclusief het gespaarde bedrag in de levensloopregeling.

Bij het opnemen van het tegoed wordt er een belastingkorting ontvangen van €183,- per gespaard jaar.

Voor ouderschapverlof geldt, bij deelname levensloopregeling, een speciaal fiscaal voordeel. Dit is een heffingskorting en betreft de helft van het minimumloon per opgenomen verlofuur. Bij opname van een voltijd ouderschapverlof houdt dit in een korting van €632,- per maand.

**Huidige regelingen**

De huidige verlofspaarregeling [(2.4.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-recht-op-langdurend-zorgverlof-werknemer) gaat op in de nieuwe levensloopregelingen. Dit betekent dat het gespaarde tegoed, nu als levenslooptegoed mag worden aangemerkt.

De huidige spaarloonregeling (4.5.4.2.) blijft wél bestaan. Deelname aan zowel de spaarloonregeling of de levensloopregeling kan niet, de werknemer moet jaarlijks een keuze maken. In een schriftelijke verklaring van de werknemer moet de werkgever zeker zijn gesteld dat deze werknemer niet in hetzelfde jaar ook in de spaarloonregeling spaart.

2.4.8.

**Verlof voor politieke taken**

Medewerkers die een politieke taak vervullen, kunnen onbetaald verlof krijgen voor het als lid bijwonen van bepaalde vergaderingen. Dat kunnen zij desnoods via de rechter afdwingen, als de werkgever het verlof niet in voldoende mate toekent [(art 7:643 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#643). De rechter weegt de schending van het belang van de werkgever bij afwezigheid van de werknemer af, met het belang van de medewerker bij de uitoefening van zijn publieke taak.

Het feit dat de medewerker zich beroept op het recht om met politiek verlof te gaan, mag er niet toe leiden dat de arbeidsovereenkomst met de medewerker wordt opgezegd. Het gaat niet om een absoluut opzeggingsverbod, maar slechts om een verbod tot opzegging om die reden. Een algeheel opzeggingsverbod geldt er wel tijdens de periode waarin er wordt gewacht op een beschikking van de kantonrechter over de vraag of de werkgever het politieke verlof dient toe te kennen [(art 7:670-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#670_6).

# 4.1. Loon

**Loon is** al datgene waar de werknemer recht op heeft als tegenprestatie voor zijn (bedongen) werk.

Datgene wat loon is kan op verschillende manieren uitgekeerd worden door de werkgever [(4.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/soorten-loon-toegestaan-stukloon-werknemer-salaris).

Niet altijd wordt het loon in een cao of arbeidsovereenkomst bepaald, waardoor de vraag van belang wordt **hoe het loon vastgesteld moet worden** [(4.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/bepalen-vaststellen-hoogte-loon-provisie-winst-emolumenten). Het vastgestelde loon kan omgerekend worden naar **uren, dagen**, maanden en verder, terwijl een medewerker recht kan hebben op gegevens die nodig zijn om het loon vast te kunnen stellen [(4.1.2.).](https://www.arbeidsrechter.nl/bepalen-vaststellen-hoogte-loon-provisie-winst-emolumenten)

Onder bepaalde omstandigheden is de werkgever **loon verschuldigd** [(4.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-op-loon-salaris-werknemer-arbeidsovereenkomst), wat hij op een bepaald **tijdstip** en bepaalde **wijze** moet uitbetalen [(4.1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/hoe-en-wanneer-betalen-loon-tijdstip-termijn-overmaken). Als het verschuldigde **loon niet** op tijd is **voldaan**, dan heeft de medewerker een aantal mogelijkheden [(4.1.5.).](https://www.arbeidsrechter.nl/te-laat-betalen-loon-niet-tijdig-salaris-overmaken)

Loon moet een **minimale hoogte** hebben [(4.1.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/minimum-hoogte-loon-salaris-minimumloon) en dient in beginsel **gelijk** te zijn voor mannen en vrouwen [(2.6.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gelijke-beloning-discrimineren-werknemer-werkgever-mannen-vrouwen). Het niet naar evenredigheid toekennen van loon voor parttimers, kan leiden tot **onderscheid naar arbeidsduur** [(2.6.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/discriminatie-werknemer-leeftijd-geslacht-geaardheid-handicap-ras).

Voor **prestatieloon** of stukloon gelden speciale regels [(4.1.7.).](https://www.arbeidsrechter.nl/prestatiebeloning-stukloon-provisie-toeslag-werknemer)

Op het loon kan **beslag** gelegd worden en het ook **verrekend, overgedragen** en **verpand** worden [(4.1.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-overdracht-verpanding-verrekening-beslag-salaris). Verrekenen kan bijvoorbeeld, als de **werkgever teveel salaris betaald heeft** [(4.5.3.2.C.)](https://www.arbeidsrechter.nl/reiskostenvergoeding-loon-inhouding-vrijstelling-werknemer). Een **derde** kan een **machtiging** hebben waarmee hij (een gedeelte van) het loon van de medewerker kan ontvangen [(4.1.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-machting-betaling-ouders-minderjarigen)

In beginsel heeft de werknemer recht op een **vrije besteding** van zijn loon. Hierop kan de werkgever slechts in bepaalde gevallen invloed uitoefenen [(4.1.10.)](https://www.arbeidsrechter.nl/vrije-besteding-van-het-loon-salaris-door-werknemer). Daarnaast heeft de medewerker recht op een **loonstrook** om zo meer inzicht in zijn loon te krijgen [(4.1.11.).](https://www.arbeidsrechter.nl/Loonstrook-loonstrookje-salaris-loon-inhoudingen-werknemer)

**In hoofdstuk 2. wordt ingegaan op:**

Veranderen van het loon en onkostenvergoederingen, in het bijzonder wanneer de werkgever die verandering wenst tegen wil van de medewerker in [(2.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-loon-arbeidsvoorwaarden-onkostenvergoeding). Zie hoofdstuk 2 ook voor het vraagstuk ziekte en loon [(2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/zieke-werknemer-plan-van-aanpak-werkgever) en recht op loon tijdens een schorsing [(2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf) of non-activiteit [(2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-stellen-werknemer-werknemers-door-werkgever).

**In hoofdstuk 7. wordt ingegaan op:**

Beloning van bestuurders [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/bestuurders-arbeidsovereenkomst-werkgever-werknemer), commissarissen [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/commissarissen-arbeidsverhouding-rechten-plichten-ontslag), leerlingen [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/leerovereenkomst-arbeidsovereenkomst-beroepspraktijk) en stagiaires [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/stage-overeenkomst-loon-onkosten-stagiaire-vergoeding) Dienstwoning [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Dienstwoning-loon-werknemer-werkgever-huur-opzeggen) Fooien [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/fooi-fooien-werknemer-loon-pot-verdeling-rechten) Personeelsfaciliteiten [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/personeelsfaciliteiten-fondsen-ziektekosten-auto-ongeval-lening) Werken op zondag of feestdagen [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/werken-op-zondag-feestdagen-werknemer-rechten)

# 4.2. Vakantie

**Opbouwen, opnemen en vergoeden**

Het recht op **vakantie** wordt gedurende het jaar **opgebouwd**, waarbij het gaat om het recht om vrij te nemen met behoud van loon [(4.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun).

De periode wanneer de medewerker met **vakantie** gaat wordt op een bepaalde wijze **vastgelegd**. Hierbij kunnen zich bijzonderheden voordoen [(4.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opnemen-vakantie-dagen-uren-aanvraag-werknemer).

Alleen bij het **einde van de arbeidsovereenkomst** kan de werkgever de resterende vakantierechten in geld uitbetalen [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen). Voor **vakantiebijslag** geldt dat deze in beginsel 8 % van het loon bedraagt en eens per jaar wordt uitgekeerd [(4.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/vakantiegeld-vakantiebijslag-reservering-uitbetalen). In afwijking van het voorgaand kan het vakantierecht en de vakantiebijslag in **vakantiebonnen** verstrekt worden, wanneer een cao dit bepaald [(4.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/vakantiebonnen-opnemen-opbouwen-vakantiefonds). Komt een werkgever zijn verplichting niet na, dan kan de medewerker diverse **vorderingen** indienen [(4.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/vordering-vakantiedagen-opnemen-uitbetalen).

**Afwijking van de beschreven regeling is niet mogelijk ten nadele van de werknemer, tenzij dit is aangegeven** [(art 7:645 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#645).

4.2.1.

**Vakantierechten**

Voor ieder jaar dat de medewerker op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam is heeft hij recht op minimaal viermaal de (overeengekomen) arbeidsduur per week. De opbouw van de vakantierechten begint vanaf het in dienst treden (werkzaam worden) van de medewerker [(art 7:634 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#634). In veel cao’s wordt er een hoger recht op vakantie toegekend.

**Vakantierechten voor een fulltimer**

Een medewerker die over 5 dagen per week 40 uur werkt, heeft na 1 jaar recht op 4 x 40 = 160 uren vakantie. In feite heeft hij dus bij 260 dagen recht op 20 vakantiedagen, dus een verhouding van 13 dagen opbouw op 1 dag vakantie. Neemt de medewerker 40 uren (5 dagen) vrij, dan verbruikt hij 1/4 van zijn vakantierecht waarvoor hij een week vrij is. Over deze 5 dagen wordt het loon doorbetaald voor in totaal 40 uren.

**Vakantierechten voor een parttimer**

Een medewerker die over 3 dagen per week 24 uren werkt, heeft na 1 jaar recht op 4 x 24 = 96 uren vakantie. In feite heeft hij dus bij 156 dagen recht op 12 vakantiedagen. Ook dat is een verhouding van 13 dagen opbouw, op 1 dag vakantie. Neemt deze werknemer 24 uren vrij, dan verbruikt hij ook 1/4 van zijn vakantierecht, waarvoor hij een volledige week vrij is. De parttimer krijgt echter over deze week minder loon doorbetaald dan de fulltimer, namelijk over drie dagen voor in totaal 24 uren.

**Welke uren tellen mee?**

Niet alleen uren waarop de medewerker werkt maar ook andere uren kunnen meetellen bij de berekening van de opgebouwde vakantierechten

**Berekening van de vakantierechten**

Dit vraagstuk wordt uitgewerkt in hoofdstuk. Daar wordt rekening gehouden met het feit dat het aantal uren per week kan variëren en dat de medewerker mogelijk slechts een gedeelte van het jaar vakantierechten opbouwt. Verder wordt er ingegaan op het loon dat er over die vakantie-uren doorbetaald moet worden, alsmede op de vraag hoeveel vakantie-uren de medewerker gebruikt, wanneer hij een dag met vakantie gaat .

**Inhoudingen**

Voor het inhouden van loonbelasting en premies wordt er onderscheid gemaakt naar vakantiebijslag en doorbetaalde loon over de vakantiedagen .

Welke uren tellen mee?

**Bij het vaststellen van het aantal vakantie-uren die een medewerker opbouwt, tellen in beginsel alle werkdagen mee, waarbij de medewerker loon doorbetaald krijgt.**

**De uren waarop ook vakantierecht wordt opgebouwd zijn de volgende uren, los van het feit of de medewerker dan loon doorbetaald krijgt:**

– Uren waarbij de medewerker een vakbondsvergadering bijwoont met toestemming van de werkgever [(art 7:635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1).

– Uren waarbij de medewerker met politiek verlof is [(art 7:635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1) [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/politiek-verlof-werknemer-gemeente-provisie-rijk).

– Uren waarbij de medewerker meedoet aan herhalingsoefeningen i.v.m. militaire dienst [(art 7: 635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1).

– Uren waarbij de medewerker (onbetaald) verlof geniet wegens niet gebruikte vakantie of verlofdagen bij een vorige werkgever [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen) [(art 7:635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1)

– Uren waarbij de medewerker tegen zijn wil niet in staat is om te werken [(art 7: 635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1). Het gaat hier bijvoorbeeld om werkwilligen die niet kunnen werken doordat andere medewerkers staken, door slecht weer of als er onvoldoende werk is. Opbouw van deze vakantierechten is niet afhankelijk van het feit of medewerkers over deze uren loon doorbetaald krijgen, daar de opbouw in beide gevallen plaatsvindt.

– Uren waarvoor een medewerkster wegens zwangerschap ziekengeld ontvangt (7.) [(art 7: 635-1 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_1)

– Uren waarbij een medewerker ziek is, onafhankelijk van het feit of hij loon ontvangt. De medewerker die geen recht heeft op het doorbetalen van loon, bouwt ook geen recht op vakantie op, bijvoorbeeld niet als hij opzettelijk ziek is of zonder goede grond verzuimt [(2.2.2.3.A.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst).

Van voorgaande kan in beperkte zin afgeweken worden, als het gaat om medewerkers die meer vakantierechten opbouwen dan het wettelijke minimum en dit schriftelijk overeengekomen wordt.

Zo kan er overeengekomen worden dat zij deze extra vakantierechten niet of minder opbouwen in bovenstaande omstandigheden. Zij dienen wel recht op het wettelijke minimum opbouw van vakantierechten te behouden in die situaties [(art 7:635-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#635_5)

**De uren waarop ook vakantierecht wordt opgebouwd zijn de volgende uren, tenzij de medewerker op deze uren geen loon doorbetaald krijgt;**

– Uren waarbij de medewerker op non-actief is gesteld [(2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-stellen-werknemer-werknemers-door-werkgever) of zelfs geschorst is [(2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medewerker-die-zich-misdraagt-disciplinaire-straf).

– Uren waarbij de medewerker met vakantie is.

**De uren waarop geen vakantierecht wordt opgebouwd zijn de uren waarop:**

– de medewerker met ouderschapsverlof is en daarvoor geen recht op loon heeft (7.)

**Uitwerking van de opbouw**

Een medewerker die 40 uur per week werkt, bouwt zijn vakantierecht over een jaar op over 240 werkdagen en 20 (4 x 5) vakantiedagen, dat is dus 8 x 260 = 2080 uren. Op deze uren kan hij verhinderd zijn om zijn werk te doen, door bovenstaande redenen waarbij het recht op vakantie wel wordt opgebouwd. Over de uren dat een medewerker met ouderschapsverlof is bouwt hij geen vakantierechten op. Tijdens ziekte bouwt de medewerker wel vakantierechten op.

**Berekening vakantierechten in uren, berekening door te betalen loon en bepalen hoeveel uren de medewerker opneemt, als hij een dag of een week met vakantie gaat**

Een werknemer die recht heeft op een vakantiedag, heeft recht op een vrije dag waarover zijn loon wordt doorbetaald over een bepaald aantal uren [(art 7:639 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#639). Hierbij spelen de volgende vragen een rol:

– Hoeveel vakantierechten in uren heeft hij opgebouwd over een bepaalde periode?

– Wat is het loon dat er wordt doorbetaald gedurende deze uren?

– Als hij een week of een dag vakantie neemt, hoeveel uren neemt hij dan op?

**Bij de berekeningen zijn de volgende gegevens nodig:**

A. Het **aantal dagen** van de in acht te nemen periode, dus over de periode waarover de vakantierechten worden berekend (dus inclusief vrije dagen zoals zondagen).

B. Het **totaal aan dagen** waarop vakantierechten (in uren) werden opgebouwd. Dat zijn niet alleen de dagen dat de medewerker werkte.

C. Het **totaal aantal uren** waarover vakantierechten werden opgebouwd. Ook dit zijn niet alleen de uren dat de medewerker werkte.

D. Het **totale brutoloon** dat over de periode bij A. genoemd verschuldigd was en in geld uitbetaald moet worden.

**Bij onderstaande wordt het volgende voorbeeld uitgewerkt.**

Een medewerker is gedurende 103 dagen in dienst geweest, waarbij hij over 60 dagen en 420 uren vakantierechten heeft opgebouwd, terwijl het totaal aan (bruto) loon over deze periode € 3857,13 euro bedraagt.

A. Het totaal aantal dagen is 103 (3 maanden en 11 dagen).

B. Het totaal aantal dagen waarover de vakantierechten werden opgebouwd is 60 dagen.

C. Het totaal aantal uren waarover de vakantierechten werden opgebouwd is 420.

D. Het totale brutoloon is € 3857,13 euro.

**Voor dat de berekeningen beginnen nog het volgende**

Bij het berekenen van vakantierechten is de factor 1 op 13 van belang. De medewerker heeft recht op 1 vakantie-uur, als er 13 uren verstrijken waarbij hij recht op vakantie opbouwt (dus als hij 13 uren werkt). Deze factor wordt gevonden doordat een fulltime medewerker, over 260 dagen per jaar, van 8 uur per dag, dus over totaal 2080 uren zijn recht op vakantie opbouwt. Hij heeft dan een vakantierecht opgebouwd van 4 keer het aantal arbeidsuren per week, dat is 4 x 40 = 160 uur. De verhouding 160 staat tot 2080, is een verhouding van 1 op 13. Voorgaande betekent dat er per uur een vakantierecht wordt opgebouwd van 0.076923077 (ruim vier en halve minuut). Omgerekend in geld krijgt een medewerker 7.69 procent vakantiegeld over zijn normale uurloon (7.69 % = 100 % x 20 vakantiedagen gedeeld door 260 dagen).

**1. Berekening vakantierecht**

Het vakantierecht is het totaal aantal uren (C) …… x 0.076923077 = ……… uren vakantie.

In ons voorbeeld is dat 420 uren x 0.076923077 = 32.31 uren (32 uur en 18 minuten)

**2. Berekening van het gemiddeld aantal uren per dag**

Het totaal aantal uren waarover vakantierechten worden opgebouwd (C) wordt gedeeld door het totaal aantal dagen (B); dus totaal aantal uren … : totaal aantal dagen = …… uren doorbetalen loon per vakantiedag

In ons voorbeeld is dat 420 uren : 60 dagen = 7 uur per dag

**3. Berekening van het aantal vakantiedagen**

Het aantal vakantiedagen wordt gevonden door het recht op vakantie-uren (1) te delen door het gemiddeld aantal uren dat de medewerker per dag werkt (2), waarvan de uitkomst is …… (1) : …….. (2) = ……. aantal vakantiedagen.

In ons voorbeeld bedraagt het vakantierecht in uren 32.31 : 7 = 4.6 vakantiedagen

**4. Berekening van het gemiddelde uurloon**

De hoogte van het loon per uur is gelijk aan het gemiddelde loon over de periode van opbouw van het vakantierecht. Dat is het totaal aan loon (D) …… gedeeld door het totaal aantal uren (C) ……. = ……… gemiddelde uurloon

In ons voorbeeld is dat € 3857.13 : 420 = € 9,18 euro als gemiddeld uurloon

**Correctie van de berekening van het gemiddelde uurloon**

Zoals in hoofdstuk 4.2.1. wordt uitgewerkt, heeft de medewerker in bepaalde gevallen ook recht op vakantieopbouw, ook al heeft hij geen recht op loon . Dat zou bij voorgaande berekening betekenen dat het loon lager is en daarmee het gemiddelde (gedeeld door 420) ook lager wordt. Dit is niet de bedoeling en moet gecorrigeerd worden. Over deze uren wordt er fictief loon toegekend dat verschuldigd was, wanneer de werkgever (fictief) wel loon had moeten betalen. Zo kan een medewerkster mogelijk in aanmerking komen voor 16 weken zwangerschapsverlof, waarbij zij bij de werkgever vakantierechten opbouwt, maar geen recht op loon heeft doordat zij een 100 % ziektewet-uitkering krijgt. Dit mag geen invloed hebben op het gemiddelde uurloon. Dat betekent dat de werkgever bij de berekening over die periode het loon fictief meerekent. De hoogte van dit loon is gelijk aan het loon voordat de uitkering inging.

**Samenvattend**

De medewerker kan er aanspraak op maken dat het vakantierecht in uren ……. (1) wordt genoten voor …… uren per dag (2) over … dagen (3) waarbij er per vakantie-uur een loon wordt doorbetaald van ……. (4).

In ons voorbeeld heeft de medewerker recht op 32.31 uur vakantie, dat wordt genoten over 7 uren per dag over 4.6 dagen, waarbij er een uurloon wordt doorbetaald van € 9,18 euro.

**5. Berekening van het aantal uren per week dat de medewerker opneemt, als hij een week met vakantie gaat**

Neem het totaal aantal uren waarover de vakantierechten werden opgebouwd (C). Deel dit door het aantal weken dat er gewerkt is, dus het totaal aantal dagen in de periode gedeelde door 6. Oftewel ….. (C) gedeeld door (…. (A): 7) = …… gemiddeld aantal uren per week. Als de medewerker 1 week met vakantie gaat, dan betekent dit dat het recht op vakantie met dit aantal uren vermindert, terwijl er over deze week het loon over die uren wordt doorbetaald.

In ons voorbeeld gaat het om een 420 uren gedeeld door (103 dagen : 7 dagen =) 14.714 (ruim 14 weken); de uitkomst hiervan is 28.54 uren per week.

**Aanverwante opmerkingen**

**Opnemen en uitbetalen van het vakantierecht**

Het verschilt per organisatie of de vakantierechten per dag of per uur opgenomen of vastgesteld worden [(4.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opnemen-vakantie-dagen-uren-aanvraag-werknemer). Kunnen uren niet genoten worden, dan dient de werkgever dit te registreren en bij de volgende nog op te bouwen vakantierechten mee te tellen. Het is ook mogelijk dat deze niet opgenomen vakantierechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst in geld uitgekeerd worden [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen). Slechts bij het einde van het arbeidscontract vindt afronding van de rechten plaats, niet per dag maar per uur.

**Berekenen van het vakantierecht per maand**

Een collectieve arbeidsovereenkomst kan bepalen dat het recht op vakantiedagen, wordt berekend per maand [(art 7:634-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#634_3). Dit kan echter niet, als het gedeelte van het jaar dat omgerekend moet worden zelf korter dan een maand is.

**Berekening van gemiddelde loon per opgebouwde vakantie-uur**

Correcter maar gecompliceerder wordt de berekening, indien er steeds per opgebouwde vakantiedag wordt bepaald, wat het gemiddelde loon was tijdens de opbouw. Ook hier geldt het uitgangspunt dat de oudste vakantiedag het eerste opgenomen wordt. Een dergelijke berekening is niet nodig zo lang het gemiddelde loon maar wordt genomen over de periode waarin het vakantierecht werd opgebouwd. Dan gaat het om een berekening (zoals hierboven) waarbij het gemiddelde loon wordt berekend over een periode waarover meerdere vakantie-uren worden opgebouwd.

**Belastingtechnisch onderscheid tussen vakantiegeld en vakantiebijslag**

Het doorbetaalde loon gedurende de vakantiedagen is vakantiegeld. Vakantiebijslag is de toeslag op het loon van doorgaans 8 %, dat wordt berekend over 1 juni t/m 31 mei en dat in beginsel eens per jaar wordt uitgekeerd [(4.1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/hoe-en-wanneer-betalen-loon-tijdstip-termijn-overmaken). Beide uitkeringen zijn loon waarop de werkgever loonbelasting en premies volks- en werknemersverzekering moet inhouden, op het moment van de uitkering. De vakantiebijslag wordt belast op het moment dat de werkgever het uitbetaalt (bijv. eind mei of begin juni). Het vakantiegeld wordt belast wanneer de medewerker vakantie opneemt en loon doorbetaald krijgt. Voor vakantiebijslag geldt er een bijzonder tarief [(4.5.3.1.C.)](https://www.arbeidsrechter.nl/bijzonderen-beloningen-loonbelasting-afdracht-premie-loon).

4.2.2.

**Bij het vaststellen en opnemen van de vakantie zijn de volgende onderwerpen van belang:**

* De normale gang van zaken bij het **vaststellen** van de vakantie [(4.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Vaststellen-vakantie-door-werkgever).
* **Opnemen** van de vakantie- en snipperdagen [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen)
* **Uitbetalen** van het recht op vakantie [(4.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitbetalen-vakantiedagen-vakantierechten-einde-contract)
* **Terugkomen** op de vastgestelde datum van de vakantie (snipperdagen) [(4.2.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderen-annuleren-vakantie-door-werknemer-werkgever)
* **Sluiten van de onderneming** gedurende een bepaalde vakantieperiode [(4.2.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/sluiten-onderneming-verplichte-vakantie)
* **Niet opnemen** **van vakantie** door de medewerker [(4.2.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/wp-admin/werknemer-weigerd-met-vakantie-te-gaan-niet-opnemen)
* **Ziekte** en vakantie [(4.2.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ziekte-ziek-tijdens-vakantie-uitbetalen-ziektedagen)

**Non-actief stellen** i.p.v. het opnemen van vakantiedagen [(4.2.2.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/non-actief-eerder-vastgestelde-vakantiedagen-opnemen)

4.2.2.1.

De werkgever stelt de vakantie vast, in beginsel volgens de wensen van de medewerker. Deze vakantieregeling wordt hieronder uitgewerkt.

**Vaststellen van de vakantie**

In eerste instantie geeft de medewerker zijn gewenste vakantieperiode door aan de werkgever, ook zonder dat de werkgever hierom vraagt. Een schriftelijk verzoek van de medewerker kan de werkgever slechts schriftelijk afwijzen als hij daarbij gewichtige redenen aanvoert en dat doet binnen twee weken. Reageert een werkgever later dan twee weken, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de medewerker [(art 7:638-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Nadat het verzoek van de medewerker is afgewezen, is het aan de werkgever om de vakantie vast te stellen. Het gaat dan om een vakantie van minimaal twee aaneengesloten weken of twee losse weken per jaar. Dat krijgt de werknemer evenwel alleen als hij voldoende vakantie-, A.D.V. of verlofdagen heeft opgebouwd [(art 7:638-3 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). De werkgever zorgt er voor dat er tussen het vaststellen van de vakantie en het opnemen voldoende tijd zit om daarvoor voorbereidingen te treffen [(art 7:638-4 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). Dagen waarop de vakantie vastgesteld kan worden, zijn dagen waarop de medewerker anders had gewerkt en dus ook loon had ontvangen, hoewel hierop enkele uitzonderingen mogelijk zijn [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen). De vakantie wordt slechts in hele dagen gegeven, tenzij de medewerker instemt met halve dagen. De genoten en resterende vakantiedagen worden per medewerker bijgehouden, wat medewerkers desgewenst in kunnen zien. Vakantierechten die resteren moet de werkgever op verzoek van de medewerker verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten [(art 7:638-6 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638)

Van voorgaande kan een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO afwijken, ten nadele van de werknemer [(art 7:638-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). Deze afwijking ziet evenwel slechts op de wijze waarop partijen de vakantie vaststellen. Bijvoorbeeld door het vaststellen van de vakantie volledig aan de werkgever over te laten, al dan niet na overleg met de medewerker. Ook dan kan de medewerker er aanspraak op maken dat hij zijn vakantierechten voor dat jaar op kan nemen. Daarbij dient het minimaal om twee aaneengesloten weken of twee losse weken te gaan, als daarvoor voldoende vakantierechten zijn gespaard.

**Vaststellen vakantie, als de medewerker een flexibel aantal dagen per week werkt**

Werkgevers die vakantie willen vaststellen voor medewerkers die een flexibel aantal dagen per week werken, dienen de volgende richtlijnen te volgen.

* In beginsel heeft de medewerker recht op twee aaneengesloten of twee losse weken vakantie, tenzij de medewerker daarvoor te weinig vakantierechten heeft opgebouwd. Stelt een werkgever de vakantiedagen vast tegen de zin van de medewerker, dan mag dit niet dusdanig gebeuren dat er daardoor onvoldoende aanspraak resteert om twee weken vakantie op te kunnen nemen.
* Per week wordt er vakantie opgenomen over de dagen dat de medewerker gemiddeld heeft gewerkt over de periode waarin de vakantierechten zijn opgebouwd [(4.2.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun).
* Het totaal van de gewerkte uren per week en verkregen vakantie-uren per week is nooit meer dan het gemiddelde aantal dagen dat de medewerker heeft gewerkt in de periode dat de vakantierechten zijn opgebouwd [(4.2.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun). Als een medewerker bijvoorbeeld gemiddeld 3.5 dagen per week werkt, dan kan in een week dat de medewerker twee dagen werkt hoogstens één dag vakantie zitten, terwijl, als de medewerker daarmee instemt, anderhalve dag vakantie verleend mag worden.
* Van het opnemen van vakantie is slechts sprake als vooraf is afgesproken dat bepaalde dagen als vakantiedagen worden aangemerkt waarover loon wordt doorbetaald. Achteraf kunnen dagen slechts met instemming van de medewerker als vakantiedagen bestempeld worden [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen).

Komt de werkgever bovenstaande niet na, dan is er vaak sprake van het uitbetalen van vakantierechten, wat in beginsel alleen bij het einde van de arbeidsovereenkomst mag [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen). De vakantierechten die een medewerker meer krijgt als het wettelijk minimum, mogen wel tussentijds uitbetaald worden [(4.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitbetalen-vakantiedagen-vakantierechten-einde-contract).

4.2.2.2.

**Stimuleren van vakantieopname**

Voor de werkgever geldt de verplichting om de werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn minimum aan vakantierechten (zijnde vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week) op te nemen. Voor het opnemen van vakantie is  het uitgangspunt dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

**Verhinderde dagen tijdens de vakantie**

Het is mogelijk dat voordat de vakantie begint, de medewerker aan de werkgever mededeelt dat hij op bepaalde dagen verhinderd is om zijn werk te verrichten en deze dagen daarom ook geen vakantiedagen zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan cursusdagen voor de ondernemingsraad, of ziektedagen die zullen volgen na een behandeling etc.

**Snipperdagen**

Dit zijn vakantiedagen die niet aaneengesloten worden opgenomen. Deze dagen kunnen gedurende het hele jaar genoten worden, wat doorgaans op verzoek van de medewerker wordt toegewezen door de werkgever. De werkgever kan die dagen vaststellen als er gewichtige redenen bestaan tegen een verzoek van de medewerker of wanneer een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO dit bepaalt. Daarbij moet de werkgever er rekening mee houden, dat de medewerker die meer dan twee weken vakantie op kan nemen, deze mogelijkheid niet verliest door het vaststellen van snipperdagen door de werkgever.

**Halve vakantiedagen of opnemen snipperuren**

Vakantie wordt in beginsel per dag opgenomen. Op verzoek of met instemming van de medewerker kunnen de dagen per halve dag of een bepaald aantal uren opgenomen worden. Dan wordt ieder opgenomen uur van het vakantierecht afgehaald, terwijl het loon per uur wordt doorbetaald.

**Verhinderde dagen aanmerken als (boven-wettelijke) vakantiedagen**

Stemt de medewerker hiermee in, dan kunnen de hierna te noemen (halve) dagen aangemerkt worden als vakantiedagen [(art 7:636 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#636). De regeling komt er op neer, dat telkens instemming wordt gevraagd als deze dagen zich gaan voordoen, of voorgedaan hebben. Verkrijgt de werkgever instemming, dan gaat het om vakantiedagen, waarover de werkgever vakantiegeld dient uit te betalen, waarvoor de aanspraak op vakantiedagen van de medewerker afneemt.

Dit aanmerken van verhinderde dagen als vakantiedagen kan echter alleen voor boven-wettelijke vakantierechten, oftewel de vakantierechten die een medewerker meer heeft dan het wettelijk minimum. Het gaat bijvoorbeeld om minimaal 20 vakantiedagen voor een medewerker met een vijfdaagse werkweek en minimaal 12 dagen voor een medewerker die drie dagen per week werkt [(4.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun). Slechts de dagen boven dit minimum kunnen in geval van verhindering gebruikt worden, door verhinderde dagen als (boven-wettelijke) vakantiedagen aan te laten merken.

Het gaat om de volgende verhinderde (halve) dagen die als vakantiedagen bestempeld kunnen worden. Tenminste als de medewerker daarmee per keer instemt.

**Dagen waarop de medewerk(st)er aanspraak maakt op loon i.v.m. afwezigheid door ziekte**

Voor deze dagen kan de medewerk(st)er instemming verlenen dat deze als vakantiedagen aangemerkt worden. Dat wil zeggen dat hij naast loon / ziekengeld, aanspraak heeft op vakantiegeld, terwijl de opgebouwde vakantierechten afnemen.

**(halve) dagen waarop de medewerker in beginsel geen recht op loon heeft**

* Dit zijn dagen waarbij de medewerker is opgeroepen als dienstplichtige voor militaire of vervangende dienst, waarbij het niet gaat om een opleiding of een (herhalings)oefening [(4.2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun).
* Dagen waarbij de medewerker verlof neemt doordat hij recht op vakantiedagen had bij een vorige werkgever die hij bij deze niet heeft opgenomen [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen).
* Als ook om (halve) dagen waarbij de medewerker met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is [(4.2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun).
* Daarnaast om (halve) dagen waarbij de medewerker tegen zijn wil verhinderd is arbeid te verrichten [(4.2.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/opbouwen-vakantierechten-uren-wettelijk-minimun). Dat kan zich bijvoorbeeld voordoen, als hij niet kan werken doordat anderen staken, doordat het slecht weer is of doordat er te weinig werk is. In dergelijke omstandigheden verschilt het per situatie of er recht op loon bestaat [(4.1.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-werknemer-trouwen-bevalling-huwelijk).
* Alsmede dagen voor (politiek)verlof [(2.4.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/politiek-verlof-werknemer-gemeente-provisie-rijk)

Op bovenstaande dagen heeft de medewerker mogelijk geen aanspraak op loon. Door deze dagen als vakantiedagen aan te merken krijgt de medewerker hierover vakantiegeld, waarvoor de dagen waarop hij vakantie kan opnemen afnemen. Een cao of arbeidsovereenkomst kan bepalen dat de medewerker op deze dagen wel recht op loon heeft. In dat geval stemt de medewerker in beginsel alleen in met het aanmerken van deze dagen als vakantiedagen, waardoor hij naast vakantiegeld ook loon ontvangt. Dit vakantiegeld is een compensatie voor het afnemen van het recht op vakantiedagen.

Naast genoemde rechten kan de situatie zich ook voordoen dat de medewerker op een dag vrij heeft genomen zonder instemming van zijn werkgever. Op deze dag heeft de medewerker natuurlijk geen recht op loon. Het is mogelijk dat partijen onderling overeenkomen dat deze dag als een vakantiedag wordt beschouwd, waardoor de medewerker vakantiegeld krijgt uitbetaald en zijn vakantierecht afneemt. Hoewel dit niet in de wet genoemd worden, sluit deze regeling wel bij voorgaande aan en zal dit niet snel tot problemen leiden, aangezien zowel de medewerker als werkgever hiermee instemmen.

**Dagen waarop de medewerk(st)er aanspraak maakt op ziekengeld i.v.m. zwangerschap / bevalling, kunnen niet als vakantie aangemerkt worden** [**(art 7:636-2 BW)**](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#636)

**Ziektedagen als boven-wettelijke-vakantiedagen aanmerken**

Voor de dagen dat de medewerker verhinderd is wegens ziekte, kan een schriftelijke (arbeids)overeenkomst bepalen dat deze dagen ten koste van zijn aanspraak op vakantie gaan. De overeenkomst kan (daarnaast) ook bepalen dat ziektedagen gedurende de vakantie van de medewerker, tevens als vakantiedagen aangemerkt worden. Voorgaande kan alleen overeengekomen worden, voor zover de medewerker minimaal recht blijft houden op het wettelijke minimum aan vakantiedagen. Dat minimum is 4 keer het (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week.

Afromen van het meerdere is dus mogelijk, als een overeenkomst dit bepaalt. In dat geval is zowel sprake van een ziekte- als een vakantiedag, waardoor de medewerker naast loon over de vakantiedag, ook loon krijgt over de ziektedag (tenzij hij normaal over ziektedagen geen loon doorbetaald krijgt). Voorgaande geldt dus alleen voor de bovenwettelijke vakantierechten, oftewel de vakantierechten waarop de medewerker recht heeft ingevolge een (collectieve) arbeidsovereenkomst. Er moet goed in de gaten gehouden worden of het afnemen van deze bovenwettelijke vakantierechten niet in strijd is met de cao [(art 7:637 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#637).

Voor andere dagen als ziektedagen moet de werkgever wel per keer de instemming van de medewerker vragen voordat deze dagen als vakantiedagen aangemerkt kunnen worden.

4.2.2.3.

De vakantiedagen waar de medewerker recht op heeft volgens de wettelijke regeling mogen niet in geld uitgekeerd worden zolang het arbeidscontract voortduurt [(4.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/einde-contract-uitbetalen-en-verklaring-openstaande-vakantiedagen). Het is daarom niet toegestaan om vakantiedagen af te kopen terwijl de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd [(art 7:640 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#640).

**Mogen boven-wettelijke-vakantierechten uitbetaald worden?**

Heeft een medewerker meer aanspraak op vakantiedagen dan de wettelijke regeling als minimum stelt, dan speelt de vraag of deze extra vakantiedagen in geld uitgekeerd mogen worden. Dat mag alleen als dat uitdrukkelijk in een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO is geregeld [(art 7:640-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#640). Daarbij komt dat de medewerker met die afkoop van vakantierechten niet hoeft in te stemmen, aangezien hij recht heeft om die dagen op te nemen [(art 7:638 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Mag de werkgever de boven-wettelijke-vakantiedagen uitbetalen, dan kan het lastig zijn deze extra dagen van de wettelijke dagen te onderscheiden. In beginsel kan aangenomen worden dat eerst de dagen van de wettelijke regeling opgenomen worden en vervolgens de extra dagen. Het zijn dan vaak deze extra dagen die overblijven en die in geld uitgekeerd mogen worden. Echter, wanneer er vakantierechten van voorgaande jaren bestaan, dan worden eerste deze oude vakantierechten opgenomen.

**Onverschuldigde betaling en verrekening**

Medewerkers behouden aanspraak op vakantie en doorbetalen van loon, als de vakantiedagen onrechtmatig in geld zijn uitbetaald. Het uitbetaalde geld, oftewel het geld voor de afkoop van de vakantiedagen, kan de werkgever terugvorderen aangezien dit onverschuldigd is betaald. De medewerker heeft dus een vordering op de werkgever, die loon moet doorbetalen over de tijd dat hij zijn recht op vakantie opneemt. Voorgaande betekent dat de medewerker recht op loon (vakantiegeld) heeft, maar daarnaast het te veel betaalde loon (reeds uitbetaalde vakantiegeld) moet terugbetalen. Verrekening van beide vorderingen met elkaar is mogelijk op het moment dat de medewerker vakantie neemt, wanneer de medewerker hiermee instemt. Stemt een medewerker hiermee niet in, dan kan de werkgever dit onverschuldigde bedrag (uitbetaalde vakantierechten / te veel betaald loon) verrekenen met het loon dat de medewerker tegoed heeft (voor de arbeid die hij heeft geleverd). Dit moet spoedig plaatsvinden, waardoor hiermee niet gewacht kan worden tot de tijd dat de medewerker zijn recht op vakantie opneemt [(4.1.8.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/verrekenen-vordering-op-werknemer-met-loon).

4.2.2.4.

Een werkgever die daarvoor gewichtige reden heeft, kan op de vastgestelde datum van de vakantie terugkomen en daarmee het opnemen van de vastgestelde vakantie tegengaan. Hij moet dan wel eerst in overleg treden met de medewerker [(art 7:638-5 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638). De werkgever stelt de vakantie dan op een later of eerder tijdstip vast, wat hij dan niet meer kan veranderen. De werkgever moet bij de vaststelling opnieuw met bovenstaande procedure rekening houden [(4.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Vaststellen-vakantie-door-werkgever). De werkgever dient de financiële schade te vergoeden die de medewerker door het veranderen van de vakantie lijdt. De medewerker moet op zijn beurt de schade zoveel mogelijk beperken. Daaruit volgt niet dat hem een verwijt te maken valt, als hij geen annuleringsverzekering heeft gesloten, hoewel de meeste verzekeringen niet op deze situatie betrekking hebben.

4.2.2.5.

In overleg met de ondernemingsraad of alle medewerkers kan de werkgever afspreken dat gedurende een bepaalde periode de onderneming gesloten is. Dergelijke afspraken hoeven niet gemaakt te worden, wanneer een (collectieve) arbeidsovereenkomst regelt in welke periode de vakantie wordt opgenomen. Het collectief vaststellen van de vakantie door de werkgever is afwijkend en dient daarom schriftelijke in een (arbeids)overeenkomst of CAO overeengekomen te zijn [(art 7:638-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Is het collectief vaststellen van de vakantie niet schriftelijk overeengekomen (in een cao), dan geldt het volgende. De werkgever dient op verzoek van de medewerker de vakantie vast te stellen, tenzij hij daartegen gewichtige redenen kan aanvoeren. Die gewichtige reden kan in de sluiting van de onderneming gevonden worden, waarbij iedereen tegelijk met vakantie dient te gaan. De werkgever kan daarmee het verzoek van de medewerker afwijzen, op voorwaarde dat hij dat schriftelijk en binnen twee weken doet [(art 7:638 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638).

Een medewerker moet gedurende deze sluiting vakantie nemen. Mocht een medewerker hiervoor te weinig vakantie, ATV of verlof dagen hebben, dan zal de werkgever hem het loon over deze niet gewerkte dagen moeten doorbetalen. In een overeenkomst kan mogelijk overeengekomen worden dat er dan geen loon verschuldigd is, of dat deze dagen in mindering komen op toekomstige vakantierechten van de medewerker.

4.2.2.6.

Uit voorgaande blijkt dat het initiatief tot het opnemen van vakantie in beginsel ligt bij de medewerker die daartoe een verzoek in dient. Voor de werkgever geldt de verplichting om de werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn minimum aan vakantierechten (zijnde vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week) op te nemen. Voor het opnemen van vakantie is  het uitgangspunt dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Doet de medewerker het verzoek om vakantie op te nemen niet, dan blijven er aan het einde van het jaar vakantierechten over. De wettelijke vakantiedagen dienen echter binnen 6 maanden na afloop van het betreffende kalenderjaar opgenomen te worden, tenzij zij redelijkerwijs daar niet toe in staat waren [(art. 7:640a BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#640). Deze regeling is ingevoerd vanwege het bevorderen van vakantieopname. Te lang uitstellen van vakantie zou de veiligheid en gezondheid van de werknemer in gevaar kunnen brengen. Werkgever en werknemer kunnen wel in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen.

Deze nieuwe vervaltermijn geldt alleen voor wettelijke vakantiedagen die de werknemer opbouwt vanaf 1 januari 2012. Voor vakantiedagen die al zijn opgebouwd voor die datum, blijven nog de ‘oude’ regels gelden, die inhouden dat de vakantierechten pas na 5 jaar vervallen [(art 7:642 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#642).

Het verval van vakantie is slechts mogelijk mits de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om vakantie op te nemen. In gevolge art. 7:638 lid 1 BW [(art. 7:638 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#638) is de werkgever immers verplicht om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn minimumvakantie op te nemen.

Er zijn echter situaties denkbaar dat de werknemer niet in staat is geweest om de minimumvakantie op te nemen. Het gaat hierbij om situaties dat werknemers gedurende het hele opbouwjaar en de daarop volgende 6 maanden om medische redenen en in verband met andere bijzondere omstandigheden niet in staat zijn geweest om het minimum aan vakantierecht te benutten, bijvoorbeeld langdurig zieke werknemers.

4.2.2.7.

Een medewerker die ziek is tijdens de vakantie heeft over die periode geen vakantie [(art 7:637-2 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#637). Dat wil zeggen dat een medewerker die ziek wordt voordat hij met vakantie gaat, geen uren opneemt over de dagen dat hij ziek is. Wordt de medewerker ziek tijdens zijn vakantie, dan kan hij zich direct ziekmelden. Zo mogelijk volgt hij de procedures die bij de ziekmelding horen [(2.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Ziekte-werknemer-medewerker-rechten-plichten).

Doet de ziekte zich voor in het buitenland, dan is controle hierop moeilijk, waarbij de regeling over ziekmelding kan voorschrijven dat de medewerker een verklaring overlegt van een buitenlandse arts.

Vindt de ziekmelding niet plaats tijdens de “vakantie”, dan kan hij mogelijk daarna aantonen dat hij gedurende een bepaald aantal dagen ziek is geweest. Over de ziektedagen die geen vakantiedagen zijn, betaalt de werkgever het loon door [(2.2.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/loon-bij-ziekte-wachtdagen-percentage-70-100-arbeidsovereenkomst). De aanspraak op vakantie wordt niet met de ziektedagen verminderd.

**Opbouw en opname van vakantie bij ziekte**

Voorheen was de opbouw van vakantiedagen bij langdurig zieke werknemers beperkt tot de laatste zes maanden. De  wetgeving, die op 1 januari 2012 is ingegaan, zorgt er voor dat werknemers die langdurig ziek zijn recht houden op hetzelfde aantal vakantiedagen als niet-zieke werknemers. Deze wijziging is noodzakelijk geworden door uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

De volledige vakantieopbouw bij ziekte geldt alleen voor de wettelijke vakantiedagen. In een arbeidsovereenkomst of cao kunnen andere afspraken staan over eventuele extra vakantiedagen.

Die worden ook wel bovenwettelijke vakantiedagen genoemd.

Voor arbeidsongeschikte werknemers die gedeeltelijk hun eigen werk (de bedongen arbeid) kunnen verrichten, zullen bij het opnemen van de minimumvakantie de vakantiedagen voor de gehele arbeidsduur, en niet alleen voor de uren dat er daadwerkelijk arbeid wordt verricht, in mindering gebracht kunnen worden op de minimum vakantieaanspraken. Dit is het gevolg van het vervallen van de beperkte opbouw.

**Ziektedagen als boven-wettelijke-vakantiedagen aanmerken**

Voor de dagen dat de medewerker verhinderd is wegens ziekte, kan een schriftelijke (arbeids)overeenkomst bepalen dat deze dagen ten koste van zijn aanspraak op vakantie gaan. De overeenkomst kan (daarnaast) ook bepalen dat ziektedagen gedurende de vakantie van de medewerker, tevens als vakantiedagen aangemerkt worden. Voorgaande kan alleen overeengekomen worden, voor zover de medewerker minimaal recht blijft houden op het wettelijke minimum aan vakantiedagen. Dat minimum is 4 keer het (gemiddeld) aantal arbeidsuren per week.

Afromen van het meerdere is dus mogelijk, als een overeenkomst dit bepaalt. In dat geval is zowel sprake van een ziekte- als een vakantiedag, waardoor de medewerker naast loon over de vakantiedag, ook loon krijgt over de ziektedag (tenzij hij normaal over ziektedagen geen loon doorbetaald krijgt). Voorgaande geldt dus alleen voor de bovenwettelijke vakantierechten, oftewel de vakantierechten waarop de medewerker recht heeft ingevolge een (collectieve) arbeidsovereenkomst. Er moet goed in de gaten gehouden worden of het afnemen van deze bovenwettelijke vakantierechten niet in strijd is met de cao [(art 7:637 BW)](https://www.arbeidsrechter.nl/bw#637).

Voor andere dagen dan ziektedagen moet de werkgever wel per keer de instemming van de medewerker vragen voordat deze dagen als vakantiedagen aangemerkt kunnen worden. Het is ook mogelijk dat de werkgever de medewerker om instemming vraagt om bepaalde ziektedagen als vakantiedagen aan te merken [(4.2.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Opnemen-snipperdagen-vakantiedagen).

4.2.2.8.

De werkgever kan de behoefte voelen iemand niet op non-actief te stellen, maar met vakantie te sturen. Deze ruimte bestaat niet als de medewerker daarmee niet instemt en normaal gesproken op verzoek van de medewerker wordt vastgesteld. Deze standaardregeling wordt hierboven uitgewerkt [(4.2.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/Vaststellen-vakantie-door-werkgever).

Mogelijk wijkt een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO van deze standaardregeling af, door de werkgever de vakantie eenzijdig te laten bepalen. In dat geval is deze “vakantie” niet zonder meer bindend. Daarbij moet bedacht worden dat de medewerker tijdens deze “vakantie” dezelfde vrijheden dient te hebben die bij een normale vakantie gelden. Van een vakantie is geen sprake, als de medewerker oproepbaar moet zijn, of niet weet tot welke periode de “vakantie” duurt. Het vaststellen van de vakantie kan onredelijk zijn, wanneer het gaat om een lange periode (bijvoorbeeld meer dan een maand), te meer wanneer die periode deels in de winterperiode valt. Maakt een medewerker hiertegen echter geen bezwaar, dan zal de vastgestelde vakantie in beginsel bindend zijn voor de medewerker.

Bij het vaststellen van de vakantie dient de werkgever ook te letten op het volgende. Gaat de medewerker minder dan een week met “vakantie”, dan zal hij minimaal recht moeten blijven houden om gedurende het jaar twee aaneengesloten of losse weken vakantie op te nemen. Dit geldt niet als een dergelijke vakantie reeds genoten is. Gaat de medewerker een week of meer met vakantie, dan zal hij voldoende tijd moeten krijgen om voorbereidingen voor deze “vakantie” te treffen. Het onmiddellijk op non-actief stellen en meteen in laten gaan van de vakantie zal doorgaans niet redelijk zijn, tenzij de medewerker hiertegen geen bezwaar maakt tijdens het overleg.

# 5.1. Ondernemingsraad

**De raad**

De ondernemingsraad dient ter verbetering van het functioneren van de onderneming in algemene zin, waarbij de raad de medewerkers vertegenwoordigt. Dit doet de raad bijvoorbeeld door het voeren van overleg met de bestuurder(s) van de onderneming en het geven van advies of instemming bij besluiten.

Voor enige algemene opmerkingen over de ondernemingsraad wordt er verwezen naar hoofdstuk 5.1.1., dat ingaat op **termen** als; “ondernemer”, “onderneming” en “bestuur”, de **instellingsverplichting**, de **verkiezingen** en de **zittingsduur** [(5.1.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/instellen-ondernemingsraad-kandidaten-verkiezingen). Vervolgens wordt de **interne gang van zaken** van de ondernemingsraad behandeld, waarbij het reglement, beschikbare uren, kosten, opleiding en secretariaat de revue passeren [(5.1.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/reglement-secretariaat-training-kosten-ondernemingsraad). Daarna wordt er ingegaan op het instellen van **commissies**, het raadplegen van **deskundigen** en het **informeren en** **geheimhouden** [(5.1.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/commissies-raadplegen-deskundigen-ondernemingsraad).

Belangrijke bevoegdheden van de ondernemingsraad zijn het recht op **overleg** [(5.1.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/overlegvergadering-ondernemingsraad-uitnodiging), het geven van **advies** [(5.1.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/adviesrecht-ondernemingsraad-or-besluiten-bestuur) en **instemming** [(5.1.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/instemmingsrecht-ondernemingsraad-regelingen-systemen). Dergelijke bevoegdheden worden ondersteund door het **recht op informatie** [(5.1.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/informatierecht-ondernemingsraad-OR-bestuur-verstrekken) en een extra **ontslagbescherming** van werknemers die betrokken zijn bij de medezeggenschap [(5.1.8.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ontslagbescherming-leden-ondernemingsraad-commissies-personeelsvertegenwoordiging).

Het standaardmodel van één grote onderneming met één ondernemingsraad wordt vaak doorkruist, doordat de medezeggenschap vaak anders ingevuld wordt, als het gaat om een **kleine onderneming** [(5.1.9.)](https://www.arbeidsrechter.nl/medezeggenschap-in-middelgrote-kleine-ondernemingen) of wanneer het gaat om een **samenstel** van meerdere **ondernemingen** [(5.1.10.)](https://www.arbeidsrechter.nl/gemeenschappelijke-centrale-groeps-ondernemingsraad).

Tot slot van dit hoofdstuk worden de volgende onderwerpen kort behandeld:

* Een **nadere invulling** van de **taak** van de ondernemingsraad [(5.1.11.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitbreiding-extra-taak-bevoegdheid-ondernemingsraad).
* Recht tot het **benoemen** van **bestuursleden voor organisaties die ingesteld zijn voor het personeel** [(5.1.11.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/recht-benoemen-bestuursleden-ondernemingsraad).
* Rechten van de ondernemingsraad, als er een lid van de raad van commissarissen wordt benoemd bij een **structuurvennootschap** [(5.1.11.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/rechten-benoeming-lid-raad-commissarissen-ondernemingsraad).
* **Geschillen**, procederen en inschakelen bedrijfscommissie [(5.1.11.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/geschil-ondernemingsraad-procedure-kantonrechter-bedrijfscommissie).
* Algemene opmerkingen over **bedrijfscommissies** [(5.1.11.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/ondernemingsraad-bedrijfscommissie-bemiddeling-instelling).

In de teksten wordt er steeds verwezen naar de Wet op de Ondernemingsraden [(WOR)](https://www.arbeidsrechter.nl/wor).

# 5.2. Arbeidsomstandigheden

**Inleiding en indeling**

De arbeidsomstandigheden dienen dusdanig te zijn dat zij de veiligheid, gezondheid en welzijn van medewerkers waarborgen. De werkgever houdt bij het bepalen van zijn ondernemingsbeleid rekening met de gevolgen van dit beleid voor de arbeidsomstandigheden. Hij voert een **gericht arbobeleid**, dat hij in maatregelen omzet en zo nodig aanpast aan datgene wat de organisatie heeft geleerd. Wat dit met zich meebrengt leest u **in de eerste vier hoofdstukken**, zie hieronder bij de “**lerende organisatie**“.

In de hoofdstukken 5.2.5 t/m 5.2.9 leest u dat de werkgever niet alleen staat, aangezien hij dient **samen** te **werken met medewerkers** [(5.2.6.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbocommissie-vakbond-advies-instemming-informatie), **arbodiensten** en andere deskundigen [(5.2.7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/interne-externe-bijstand-arbobeleid-werknemers-deskundigen) en met **bedrijfshulpverleners** ([5.2.8.](https://www.arbeidsrechter.nl/wp-admin/arbo-dienstverlening-inventarisatie-evaluatie-rie)). Daarnaast kan de Arbeidsinspectie toezicht houden, waarbij zij kan sturen en ingrijpen [(5.2.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbeidsinspectie-onderzoek-rapport-schikkint-boete). Hierbij is nog van belang dat **individuele medewerkers** (incl. thuiswerkers en uitzendkrachten) bepaalde **rechten en plichten** hebben (5.2.9.).

**De lerende organisatie**

Ter realisering van goede arbeidsomstandigheden is de werkgever gehouden om van zijn organisatie een lerende organisatie te maken. Dat wil zeggen dat de organisatie moet **leren te leren**, waarvoor iedere betrokkene binnen de organisatie medeverantwoordelijk is. De organisatie dient te leren van haar eigen fouten en van de kennis in de maatschappij, teneinde te zorgen voor het continue verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Leren te leren brengt met zich mee dat de organisatie zich bewust is van de leercyclus die voortdurend en volledig doorlopen wordt. De **leercyclus** is; **bezinnen, bedenken, beslissen en doen**; en vervolgens weer; bezinnen, bedenken, beslissen en doen. Doordat het om een cyclus gaat is er geen eindpunt voor de organisatie, die daardoor in beweging blijft. In het “zo goed mogelijk” waarborgen van de arbeidsomstandigheden, zal de organisatie steeds een uitdaging vinden.

**Bezinnen (evalueren), bedenken, beslissen en doen**

Ter indeling van de eerste vier hoofdstukken zal er per hoofdstuk één van de elementen van de leercyclus centraal staan. De inhoud van de hoofdstukken wordt als volgt samengevat.

**1. Bezinnen (evalueren)** [**(5.2.1.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/evaluatie-arbo-beleid-arbeidsomstandigheden-arbeidsovereenkomst)

De werkgever moet het arbobeleid evalueren. Alle risico’s die bij de arbeid spelen worden in kaart gebracht met de risico-inventarisatie, waarna er wordt gekeken of het gevoerde arbobeleid in voldoende mate met deze risico’s rekening houdt [(5.2.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/evaluatie-arbo-beleid-arbeidsomstandigheden-arbeidsovereenkomst).

**2. Bedenken** [**(5.2.2.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderingen-arbobeleid-arbo-convenant-arbowet)

Vervolgens worden er alternatieven voor het beleid bedacht, die tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden kunnen leiden. Het kan gaan om voorlichting, investering, organisatorische maatregelen, ziekteverzuimbeleid, arbeidsgezondheidskundig onderzoek etc. Van de alternatieven

dient de werkgever de voor- en nadelen uit te werken, voordat hij komt tot een beslissing [(5.2.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/veranderingen-arbobeleid-arbo-convenant-arbowet).

**3. Beslissen** [**(5.2.3.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/arbobeleid-plan-van-aanpak-overleg-particiatie)

Na het afwegen van de voor- en nadelen kiest de werkgever voor een bepaald beleid, dat hij vastlegt in het plan van aanpak. Dit kan hij of dat kunnen anderen nader invullen, bijvoorbeeld door te bepalen wie er wat voor maatregelen, waar en wanneer, op wat voor wijze gaat toepassen. Het streven naar zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden betekent voor de werkgever dat hij maatregelen moet nemen als werknemers dat in redelijkheid kunnen verlangen [(5.2.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/arbobeleid-plan-van-aanpak-overleg-particiatie).

**4. Doen** [**(5.2.4.)**](https://www.arbeidsrechter.nl/uitvoeren-arbobeleid-werkgever-werknemer-deelname)

Beslissingen worden gevolgd door het daadwerkelijk toepassen van het arbobeleid. Dit gebeurt doorgaans op een geplande wijze. Daarvoor krijgen de betrokken partijen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden toebedeelt. De coördinatieproblemen die zich voor zullen doen moeten opgelost worden. Over de uitvoering dient de werkgever ieder jaar een rapportage te maken, waarover hij met de ondernemingsraad overlegt [(5.2.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/uitvoeren-arbobeleid-werkgever-werknemer-deelname).

**De leercyclus**

Het bezinnen, bedenken, beslissen en doen, wordt op beleidsniveau doorlopen, als ook op het niveau waar de concrete maatregelen worden genomen. Zo kan de organisatie leren van het beleid om bijvoorbeeld zieke medewerkers intensief te begeleiden, terwijl zij ook kan leren van de invulling van dit beleid. Bij dat laatste gaat het bijvoorbeeld om maatregelen als registratie, contact houden, medische bijstand, reïntegratieplannen etc.

# 5.3. Arbeidstijden

**Inleiding**

Werk dat niet tijdig wordt gevolgd door rust kan (op de lange termijn) risicovol worden voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers en derden en kan ook het welzijn van medewerkers verminderen. Daarbij komt dat voor goede prestaties voldoende rust nodig is. Het minst belastend voor medewerkers is een vast patroon van arbeids- en rusttijden.

**Indeling**

Bij arbeids- en rusttijden gaat het in beginsel om een regeling [(5.3.1.)](https://www.arbeidsrechter.nl/standaard-arbeidstijden-regeling-werknemers-maximum-werktijd-pauze) volgens de Arbeidstijdenwet. Van deze regeling kon collectief afgeweken worden binnen bepaalde grenzen, bijvoorbeeld op grond van een CAO, wat een collectieve regeling met zich meebrengt [(5.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/collectieve-arbeidstijden-regeling-vakbond-ondernemingsraad). Er gelden nadere voorschriften voor de arbeidstijd van kinderen en jeugdigen [(5.3.3.)](https://www.arbeidsrechter.nl/werk-kinderen-jeugdigen-werknemers-maximum-tijden-pauzes) en vrouwen die zwanger zijn of reeds zijn bevallen [(7.)](https://www.arbeidsrechter.nl/aanvraag-en-recht-op-zwangerschapsverlof-bevallingsverlof-werknemer).

De regeling geeft de grenzen aan waarbinnen de werkgever moet blijven bij het vaststellen van arbeidstijden. Vervolgens is het van belang te weten hoe de werkgever dient te handelen binnen deze grenzen, oftewel hoe hij de arbeidstijden vaststelt binnen de mogelijkheden die de regeling hem laten [(5.3.4.)](https://www.arbeidsrechter.nl/vaststellen-wijzigen-veranderen-werktijden-pauze-dagen-rooster). Wordt dit hoofdstuk niet in acht genomen, dan kan dat bepaalde consequenties hebben [(5.3.5.)](https://www.arbeidsrechter.nl/niet-naleven-arbeidstijden-rusttijden-door-werkgever).

**Uitzonderingen**

Dit hoofdstuk moeten werkgevers in acht nemen tegenover medewerkers, ingeleende krachten, thuiswerkers en anderen die onder zijn gezag werken. Welke groep nader omschreven wordt in artikel 1 van de Arbeidstijdenwet [(art 1:1 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#1_1). Dat geldt echter niet voor de volgende werkgevers of volgende medewerkers:

**Leidinggevenden en hoger personeel**Voor medewerkers van 18 jaar en ouder die meer verdienen dan een bepaald inkomen, gelden de arbeids- en rusttijden niet. Dat zijn medewerkers die meer dan (circa) 3 keer het minimumloon verdienen (dat is ongeveer € 3.620,– per maand), tenzij het gaat om nachtarbeid of risicovolle arbeid. Worden de arbeids- en rusttijden geregeld in een collectieve regeling (cao), dan kan het de bedoeling zijn dat deze werknemers hier ook onder vallen en de uitzondering dus niet opgaat [(5.3.2.)](https://www.arbeidsrechter.nl/collectieve-arbeidstijden-regeling-vakbond-ondernemingsraad).

**Werk op bijzondere tijden of bijzondere omstandigheden**Het Arbeidstijdenbesluit [(ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb) geeft speciale regels voor werk op feestdagen [(par. 4.2 ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb#p4_2), voor noodzakelijke werkzaamheden [(par. 4.3 ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb#p), overdracht van werkzaamheden [(par. 4.4 ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb#p4_4), ploegendienst / ploegendiensten [(par. 4.5 ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb#p4_5) en aanwezigheidsdiensten [(par. 4.8 ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb#p4_8).

**Afwijkende regels voor bepaalde organisaties** [**(hoofdstuk 5 ATB)**](https://www.arbeidsrechter.nl/atb#p5)Er gelden speciale regels voor de bedrijfstijden baggerwerkzaamheden, beveiliging, brandweer, brood- en banketbakkerij, sneeuw- en gladheidsbestrijding, defensie, distributie en overslag, horecabedrijf, inlichtingen- en veiligheidsdiensten, inwonend huishoudelijk personeel, vrijwillige politie, audiovisuele producties, lokaal spoorwegen, mijnbouw, bioscopen, podiumkunsten, uitvaartverzorging, schoonmaakbedrijf, verpleging en verzorging, artsen, verloskundigen, werkzaamheden die samenhangen met railvervoer, tentoonstellingsbouw en scheepsreparatie, kraamzorg, maatschappelijke opvang, niet-nautisch personeel binnenvaart, ambulancezorg en scheepsinternaten. Dit staat in hoofdstuk 5 van het Arbeidstijdenbesluit [(ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb).

Het Arbeidstijdenbesluit geeft bovendien afwijkende regels voor vervoer, of voor personen werkzaam in of op railvoertuigen of motorvoertuigen, personen werkzaam aan boord van luchtvaartuigen, zee- of binnenschepen en voor loodsen[(ATB)](https://www.arbeidsrechter.nl/atb).

**Andere afwijkingen**

Het is mogelijk dat er ontheffing is verleend voor nachtdienst voor individuele medewerkers in verband met omstandigheden die niet samenhangen met de functie maar met zeer bijzondere (privé) omstandigheden [(art 5:14 ATW)](https://www.arbeidsrechter.nl/atw#5_14).