

NIET-OPGENOMEN VAKANTIEDAGEN

Als werkgever heeft u wellicht liever niet dat een werknemer een stukje meer aan vakantiedagen opbouwt.

1. Wettelijke vakantiedagen

Een werknemer heeft jaarlijks wettelijk recht op vakantie van vier keer de arbeidsduur per week. Een werknemer die vijf dagen per week werkt, heeft dus minimaal recht op twintig vakantiedagen per jaar. De wettelijke vakantiedagen die een werknemer in 2018 niet heeft opgenomen, vervallen na zes maanden, oftewel op 1 juli 2019. Als werkgever moet u uw werknemer de kans geven om deze dagen vóór deze datum op te nemen.

2. Bovenwettelijke vakantiedagen

Meestal heeft iemand hier bovenop extra vakantiedagen. Dit zijn de bovenwettelijke vakantiedagen. Als hier niets over is afgesproken in de cao of het arbeidscontract vervallen deze bovenwettelijke vakantiedagen pas na vijf jaar! De oudste vakantiedagen vervallen het eerst.

3. Ziek op vakantie

Als een werknemer zich ziek meldt tijdens vakantie,

tellen de wettelijke vakantiedagen dat hij of zij ziek is niet als vakantiedagen, maar als ziekte dagen. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen kunt u in het contract of de cao vastleggen dat ziekte dagen tijdens vakantie van het vakantietegoed afgaan. U kunt van de werknemer vragen om de ziekmelding te onderbouwen met een verklaring van een arts of andere documentatie.

4. Uitbetalen dagen

Wettelijke vakantiedagen hoeft u alleen uit te betalen bij het einde van het arbeidscontract. Bij bovenwettelijke vakantiedagen kan er in het contract of de cao zijn afgesproken dat de werknemer de mogelijkheid heeft om deze te laten uitbetalen. U kunt de werknemer niet verplichten om dit te doen.

 In de praktijk hanteren werkgevers als vergoeding voor de niet opgenomen vakantiedagen: het basis-salaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Volgens de rechtspraak moet u echter de extra salariscomponenten, zoals een dertiende maand en een ploegentoeslag, in de vergoeding meenemen.

CHECKLIST: GELDPOTJES VOOR WERKNEMERS 'MET EEN RUGZAKJE'

Deze subsidie- en loonregelingen liggen (ook) in 2019 voor werkgevers klaar.

1. Het loonkostenvoordeel (LKV)

Het LKV geldt voor doelgroepen die lastig aan het werk komen. Het gaat om:

- oudere werknemers (56+) met een uitkering;
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking;
- herplaatste werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden.

2. Het lage inkomensvoordeel (LIV)

Het LIV geldt voor laagbetaalde werknemers van 22 jaar tot de pensioenleeftijd met een laag loon. U heeft recht op LIV voor een werknemer die minimaal:

- 100% en maximaal 125% van het minimumloon verdient;
- 1.248 verloonde uren per kalenderjaar werkt.

Voor 18- tot 21-jarigen komt u mogelijk in aanmerking voor het Jeugd-LIV.

3. Loonkostensubsidie en loondispensatie

Als u iemand met een arbeidshandicap en een verminderde arbeidsproductiviteit of een Wajong'er in dienst neemt, kunt u loonkostensubsidie of loondispensatie aanvragen bij UWV. U betaalt alleen voor de werkelijke arbeidsproductiviteit.

4. Proefplaatsing

Als u twijfelt over iemand met een bijstands- of UWV-uitkering, kunt u een proefplaatsing overwegen. Gedurende twee maanden werkt deze persoon met behoud van uitkering.

5. No-riskpolis ziekteverzuim

Voor werknemers met een arbeidshandicap of ziekte en voor werknemers uit de doelgroep banenafpraak kunt u een no-riskpolis aanvragen voor de kosten bij ziekte.