

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](#)).

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](#)). 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](#)). 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.](#)). 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](#)).

Van voorgaande kan een schriftelijke (arbeids)overeenkomst of CAO afwijken, ten nadelen van de werknemer ([art 7:638-2 BW](#)). 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.](#)).
- 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.](#)). 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.](#)).

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.](#)). De vakantierechten die een medewerker meer krijgt als het wettelijk minimum, mogen wel tussentijds uitbetaald worden ([4.2.2.3.](#)).

4.2.2.2. Opnemen van de vakantie- en snipperdagen

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.

Artikel 638 (BW)

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 639 (BW)

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

Artikel 640 (BW)

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

Artikel 641 (BW)

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend

met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.

4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

Artikel 642 (BW)

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.