

DJS pleit voor verlenging vervaltermijn wettelijke vakantie-uren tijdens en na de Coronacrisis

De Jonge Specialist (DJS) vindt het van groot belang dat a(n)ios voldoende mogelijkheden hebben om vakantieverlof op te nemen. Door de druk van de Coronacrisis staat het opnemen van verlof onder druk in de zorg. Daarom pleit DJS ervoor dat de vervaltermijn van de wettelijke vakantie-uren over 2019 en 2020 met ten minste 12 maanden worden verlengd. Op die manier krijgen a(n)ios de kans opgebouwde vakantiedagen alsnog op te nemen en fit te blijven in crisistijd.

Om voldoende zorgpersoneel in te kunnen zetten tijdens de Coronacrisis komt het voor dat reeds geplande verloven van a(n)ios worden ingetrokken en/of dat a(n)ios in deze periode geen verlof kunnen opnemen. Daarnaast verwachten wij de komende tijd een toename van electieve zorg die door de Coronacrisis is uitgesteld of afgeschaald. De Jonge Specialist (DJS) begrijpt dat het in tijden van drukte niet altijd wenselijk of mogelijk is dat zorgverleners verlof opnemen. De veeleisendheid van het beroep met oog op duurzame inzetbaarheid ook na de Coronacrisis, vraagt om voldoende tijd buiten de muren van het ziekenhuis. Verlof is immers bedoeld om uit te rusten en bij te komen van het werk, zodat a(n)ios na hun verlof weer fit aan het werk kunnen.

De vakbonden zijn inmiddels in overleg met de werkgeversorganisaties, waaronder de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen. DJS vraagt de werkgevers om, in lijn met wat de vakbonden hebben voorgesteld, te kijken naar de individuele situatie van a(n)ios (en natuurlijk alle collega's in de zorg) en de vervaltermijn van de wettelijke vakantie-uren 2019 en 2020 met ten minste 12 maanden te verlengen. Door de vervaltermijn te verlengen, krijgen a(n)ios de kans om opgebouwde vakantiedagen alsnog op te nemen en zich te blijven inzetten voor de zorg de komende maanden. Werkgevers hebben op hun beurt de ruimte om vakantiedagen over een langere periode te spreiden waardoor de continuïteit van zorg wordt gewaarborgd. Het zou op termijn contraproductief zijn als wettelijke vakantiedagen komen te vervallen, omdat a(n)ios nu geen verlof kunnen opnemen.

Wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren

Volgens het Burgerlijk Wetboek 7: 634 bouw je jaarlijks als werknemer en dus ook als a(n)ios wettelijke vakantie-uren op, viermaal de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur. Dat komt bij een fulltime contract (1 fte) neer op 20 vakantiedagen. Daarnaast kunnen er in jouw cao afspraken staan over extra vakantie-uren bovenop de wettelijke dagen. Dit zijn bovenwettelijke vakantie-uren.

Vervaldatum vakantie-uren

Vakantie-uren zijn niet eeuwig houdbaar. Als jij ze gedurende langere periode niet opneemt, vervalt jouw recht op deze uren, tenzij je niet in staat bent geweest om vakantie op te nemen. De vervaltermijn van wettelijke uren en de verjaringstermijn van bovenwettelijke uren verschillen en zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek 7, artikel 640a:

- Wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd.
- Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren pas na 5 jaar.

Door de Coronacrisis kunnen veel a(n)ios hun vakantie-uren niet opnemen. Wettelijke vakantie-uren dreigen dus te komen vervallen.

In de Cao UMC wordt een uitzondering gemaakt op de vervaltermijn van wettelijke vakantie-uren. De cao stelt in artikel 7.1.6. 1 dat 'het recht om vakantie-uren op te nemen na vijf jaar verjaart' en dat 'de wettelijke vervaltermijn van zes maanden uit artikel 7:640a BW niet van toepassing is'.

Uitzondering

Het Burgerlijk Wetboek biedt de mogelijkheid van de wet af te wijken ten gunste van de werknemer. De huidige omstandigheden rechtvaardigen volgens DJS om de vervaltermijn te verlengen. Dit is niet alleen in het belang van de a(n)ios, maar ook van de werkgevers om de vervaltermijn van wettelijke vakantie-uren met tenminste 12 maanden te verlengen.

Wat als mijn dienstverband afloopt en ik geen vakantie meer kan opnemen?

Jouw wettelijke en bovenwettelijke uren moeten worden uitbetaald. Dit is de werkgever wettelijk verplicht bij beëindiging van je dienstverband, bijvoorbeeld wanneer je als a(n)ios van werkgever/ziekenhuis verandert, doordat je van stage wisselt, van baan wisselt, of wanneer je de opleiding afrondt en nog opgebouwde vakantie-uren hebt staan.

Daarnaast is de werkgever volgens de wet verplicht aan jou een verklaring uit te reiken waaruit blijkt dat je nog aanspraak hebt op vakantie, omdat je die niet hebt kunnen opnemen tijdens jouw dienstverband. Vaak krijg je dit niet automatisch van jouw werkgever, dus vraag hier actief om.

Jouw nieuwe werkgever is verplicht om jou vrij te geven. Let wel: hij is niet verplicht om jou over deze periode door te betalen. Op die manier kun je voldoende rustmomenten in plannen na de Coronacrisis, ook al ben je bij een nieuwe werkgever begonnen.

Samengevat

Met het oog op de effecten van de Coronacrisis op a(n)ios en het duurzaam inzetbaar houden van deze groep mede door hen voldoende te laten uitrusten pleit DJS voor alle a(n)ios voor verlenging van de vervaldatum van wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd in 2019 en 2020 met tenminste 12 kalendermaanden.

Indien a(n)ios uit dienst treden, pleiten wij voor de mogelijkheid voor a(n)ios om niet opgenomen vakantie-uren mee te nemen naar een nieuwe werkgever en dus medewerking hieromtrent van de nieuwe instelling, zodat de a(n)ios nog in staat is verlof op te nemen.