

3 Vakantie en feestdagen

VAKANTIEREGELING 1949

1. Op wie is de Vakantieregeling 1949 van toepassing?

De vakantieregeling 1949 (P.B. 1949, no. 17) is van toepassing op alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Een arbeidsovereenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk zijn aangegaan.

Niet als werknemers worden o.a. beschouwd, schepelingen, thuiswerkers en inwonende kinderen van de werkgever, die voor diens rekening arbeid verrichten.

Let wel: huishoudelijk personeel valt ook onder deze regeling.

2. Op hoeveel vakantiedagen heeft u recht?

U heeft voor ieder jaar, dat u onafgebroken werkzaam bent geweest in dienst van eenzelfde werkgever, aanspraak op een vakantie van tenminste driemaal het bedongen aantal werkdagen per week met behoud van het loon.

Bijvoorbeeld:

* een werknemer die twee dagen per week werkt heeft recht op drie x twee (= het aantal werkdagen per week) = 6 vakantiedagen met behoud van het loon;

* een werknemer die drie dagen per week werkt heeft recht op drie x drie = 9 vakantiedagen met behoud van het loon;

* een werknemer die vijf dagen per week werkt heeft recht op drie x vijf = 15 vakantiedagen met behoud van het loon.

Indien u echter zes dagen per week werkt, heeft u slechts recht op een vakantie van tenminste 15 werkdagen.

Let wel!: méér vakantiedagen kan altijd overeengekomen worden!.

3. Hoe wordt de vakantie verleend?

De vakantie wordt bij voorkeur onafgebroken verleend.

Op uw verzoek of wanneer de werkzaamheden het wenselijk maken, kan de vakantie worden gesplitst. Tenminste de helft van de vakantie wordt echter aaneensluitend verleend.

De beslissing omtrent het tijdstip, waarop de vakantie zal ingaan geschiedt na onderling overleg, doch berust uiteindelijk bij de werkgever.

4. Wanneer kan de werkgever de vakantie uitstellen of intrekken?

De werkgever kan op uw verzoek, of om redenen van bedrijfsbelang het ingaan van de vakantie uitstellen of de reeds begonnen vakantie intrekken.

Indien de werkgever uw vakantie om redenen van bedrijfsbelang intrekt moet hij de schade vergoeden ter zake van eventuele reis- of verblijfkosten die u als gevolg van uitstel van de vakantie mocht lijden.

Indien u bij de aanvang van uw vakantie ongeschikt bent tot werken in de zin van de Landsverordening Ongevallenverzekering (PB 1966 no.14) dan wel op dat tijdstip of tijdens uw vakantie ziek bent of wordt in de zin der Landsverordening Ziekteverzekering (PB 1966 no.15), wordt de vakantie, of het nog niet genoten deel daarvan, beschouwd te zijn ingetrokken.

5. Wanneer verliest u uw aanspraak op vakantie?

De aanspraak op vakantie over een afgelopen jaar vervalst, indien u gedurende dat jaar van uw werk bent weggebleven:

- a. wegens ziekte of ongeval, in totaal tenminste zes maanden;
- b. ter voldoening aan wettelijke verplichtingen, in totaal tenminste zes weken.

6. Wat gebeurt er met de niet opgenomen vakantie?

De vakantiedagen, waarop aanspraak is verkregen, maar welke nog niet opgenomen zijn op het tijdstip dat een nieuwe aanspraak is ontstaan, worden samengevoegd tot een maximum van zesmaal het bedongen aantal werkdagen per week. Vakantiedagen boven dit

maximum komen te vervallen.

De werkgever is verplicht de samengevoegde maximum vakantie binnen drie maanden na aanvraag te doen ingaan, terwijl u verplicht bent deze vakantie, ook ongevraagd, te nemen. Voor bedrijven, waarin in vol continu dienst wordt gewerkt, geldt een termijn van zes maanden.

De samengevoegde maximum vakantie wordt onafgebroken verleend en kan niet worden uitgesteld of ingetrokken, behalve wanneer u bij aanvang van uw vakantie ongeschikt bent of op het tijdstip of tijdens uw vakantie ziek bent of wordt.

7. Wat gebeurt er met niet genoten vakantie bij het beëindigen van het dienstverband?

Bij het beëindigen van het dienstverband worden niet opgenomen vakantiedagen naar hun geldswaarde verrekend.

Bij de berekening van het aantal vakantiedagen wordt dan een gedeelte van een dag gerekend als een gehele dag.

Het loon per dag wordt als volgt berekend:

voor de werknemer voor wie een vijfdaagse werkweek geldt:

- a. het tussen werkgever en werknemer overeengekomen uurloon keer het gemiddelde aantal werkuren per week van de betrokken werknemer gedeeld door 5; of
- b. het weekloon gedeeld door 5; of
- c. (het maandloon keer 3) gedeeld door 65.

voor de werknemer voor wie een zesdaagse werkweek geldt:

- a. het tussen werkgever en werknemer overeengekomen uurloon keer het gemiddelde aantal werkuren per week van de betrokken werknemer gedeeld door 6; of
- b. het weekloon gedeeld door 6; of
- c. (het maandloon keer 3) gedeeld door 78.

-

EEN VOORBEELD:

Een werknemer werkt vijf dagen per week.

Hij verdient Naf. 1.000,- per maand. Dagloon bij een vijfdaagse werkweek is: (maandloon x 3) gedeeld door 65 = (Naf. 1.000,- x 3) gedeeld door 65 = Naf.46,15

De werknemer heeft recht op (5 x 3 =) 15 vakantiedagen per jaar.

Stel: bij het beëindigen van zijn dienstverband heeft hij nog 7½ dag over.

Dan moet de werkgever het volgende bedrag aan de werknemer betalen bij het beëindigen van het dienstverband:

7 maal Naf.46,15 = Naf. 323,05

½ dag wordt als een hele dag gerekend 46,15 +

Naf. 369,20

-

FEESTDAGEN

- * Nieuwjaarsdag;
- * De dag van de grote Carnavalsoptocht en de dag er voor
- * Goede vrijdag
- * Eerste en Tweede Paasdag
- * Hemelvaartsdag
- * Pinksterzondag
- * Koninginnedag
- * 15 december "Koninkrijksdag"
- * Eerste en tweede Kerstdag
- * St. Maarten dag: 11/11
- * Dag van de Arbeid (zie: P.B. 1954 no. 92 en P.B. 1997 no. 260)

Let well!: Feestdagen worden niet als vakantie beschouwd en zijn dus extra vrije dagen voor de werknemer.

-

Deze folder heeft uitsluitend een informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.