

## **20. BIJZONDER VERLOF**

### ***1. Inleiding***

Voor sommige gelegenheden hoeft een werknemer geen vakantiedagen op te nemen. Bijvoorbeeld als hij gaat trouwen of een naast familielid is overleden. Daar staat tegenover dat de werkgever in beginsel geen loon hoeft te betalen over de tijd die de werknemer de bedongen werkzaamheden niet heeft verricht (no work, no pay). De werknemer kan wel een beroep doen op bijzonder verlof. De werknemer moet daarover vooraf overleggen met zijn werkgever.

### ***2. Wat verstaat men onder bijzonder verlof?***

Onder bijzonder verlof (of buitengewoon verlof of kort verzuim) wordt verstaan dat de werknemer vrijaf krijgt met behoud van loon omdat er sprake is van bijzondere omstandigheden. De bijzondere omstandigheden waarbij de werknemer aanspraak op zijn loon behoudt zijn geregeld in artikel 1614c van het Burgerlijk Wetboek van St. Maarten (BW).

De wet geeft slechts voor enkele gevallen aan wat onder bijzondere omstandigheden wordt verstaan. In een schriftelijke overeenkomst, reglement of cao kan men regelen in welke andere gevallen bijzonder verlof verleend kan worden en voor hoeveel uren of dagen.

### ***3. Wanneer heeft een werknemer recht op bijzonder verlof?***

Volgens artikel 1614c BW heeft een werknemer recht op bijzonder verlof voor het vervullen van een wettelijke verplichting en ten gevolge van bijzondere omstandigheden.

Als bijzondere omstandigheden noemt de wet:

- de bevalling van de echtgenote van de arbeider
- het overlijden en de begrafenis van de huisgenoten of van bloed- of aanverwanten in de rechte linie onbepaald (de ouders, grootouders, overgrootouders, betovergrootouders, kinderen, kleinkinderen en achterkleinkinderen) en in de tweede graad der zijlinie (broer, zuster, schoonbroer en schoonzuster)
- uitoefening van het kiesrecht
- door een algemene verordening of door de overheid opgelegde verplichting.

Deze opsomming is niet uitputtend.

Ook in andere dan door de wet genoemde gevallen kan de werkgever op verzoek van de werknemer bijzonder verlof verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

#### **4. Hoe lang duurt een bijzonder verlof?**

Het Burgerlijk Wetboek van St. Maarten bepaalt in artikel 1614c dat "de werknemer zijn aanspraak op het loon behoudt gedurende een betrekkelijk korte tijd, naar billijkheid te berekenen". Hoe men de "betrekkelijk korte tijd, naar billijkheid te berekenen" moet invullen wordt door de wet volledig aan partijen overgelaten.

In een schriftelijke arbeidsovereenkomst, reglement of cao kan worden opgenomen in welke bijzondere gevallen en gedurende welke periode de werkgever verplicht is het loon door te betalen. Indien niets schriftelijk geregeld is moeten werkgever en werknemer in goed overleg de duur van het bijzonder verlof bepalen.

In verband met de verkiezingen, is iedere werkgever verplicht ervoor te zorgen dat zijn werknemers, die bevoegd zijn om aan de stemming deel te nemen, op de dag van de stemming tenminste 4 achtereenvolgende werkuren vrij krijgen met behoud van loon. Deze regel is niet van toepassing indien deze werknemers gedurende de uren waarop de stemming kan worden verricht (van 08.00 uur tot 19.00 uur) al op een andere manier 4 achtereenvolgende uren vrij hebben.

#### **5. Kan het gebeuren dat het loon niet doorbetaald wordt tijdens bijzonder verlof?**

Als de werkgever bijzonder verlof verleent is dat betaald, tenzij dit is uitgesloten bij schriftelijke overeenkomst of reglement.

#### **6. Mag een werknemer bijzonder verlof opsparen?**

Bijzonder verlof kan niet opgespaard worden. Bijzonder verlof wordt verleend op de dag of het moment dat de bijzondere gebeurtenis plaatsvindt. Ook mag de werkgever bijzonder verlofdagen niet aftrekken van de vakantiedagen van de werknemer. Hij verleent bijzonder verlof of hij verleent het niet. In dat laatste geval kan de werknemer natuurlijk zelf besluiten vakantie (snipperdag) aan te vragen. Indien de werknemer geen vakantiedagen overheeft kan hij onbetaald vrijaf vragen.

#### **7. Wat gebeurt er als een werknemer ziek is of wordt tijdens het bijzonder verlof?**

Het bijzonder verlof loopt gewoon door als de werknemer ziek is of wordt tijdens het verlof. Deze dagen kunnen later niet alsnog opgenomen worden.

#### **8. Heeft een werknemer recht op bijzonder verlof voor een bezoek aan de arts of tandarts?**

In de wet is niets geregeld voor dit soort situaties. Iedereen moet wel eens naar een (huis)arts, tandarts, therapeut, verloskundige of polikliniek. Zo'n bezoek kan niet altijd buiten werktijd. De werknemer moet daar dan een

paar uur vrij voor nemen. In sommige bedrijven mag dat op kosten van de werkgever. De werknemer hoeft dan geen vakantie-uren op te nemen. Wel kan van de werknemer verlangd worden dat hij deze bezoeken zo veel mogelijk in eigen tijd aflegt.

### **9. Enige voorbeelden van bijzonder verlof op basis van cao's**

Enige voorbeelden van bijzonder verlof die geregeld zijn in cao's zijn:

- dienstjubileum
- huwelijk van de werknemer
- ondertrouw van de werknemer
- huwelijksjubileum
- eerste heilige communie, of het dopen
- verhuizing
- verjaardag
- medische keuring voor militaire dienst
- ernstige ziekte van ouder, echtgenoot of kind
- school- en vakexamens voor studie
- ramp, overstroming, brand

### **10. Conclusie**

De wet is dus niet erg duidelijk over bijzonder verlof. Afgezien van de specifiek genoemde gevallen (zie paragraaf 3 hierboven) en de gevallen waar dit in een reglement of cao is geregeld, zullen werkgever en werknemer in goed overleg moeten bepalen of in andere gevallen bijzonder verlof wordt verleend en voor hoeveel tijd (uren of dagen)

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