FAQ Vakantie- en verlofregeling Radboud Universiteit

Binnen de Radboud Universiteit wordt de regel gehanteerd van 80 vakantie-uren die op voltijdse basis naar een volgend jaar mogen worden meegenomen. Dit is de enige manier om het verlofstuwmeer voor een gezonde bedrijfsvoering hanteerbaar te houden. Daarom blijft centraal staan dat de werknemer en de leidinggevende er naar moeten streven dat het aantal vakantie-uren per 31 december van een kalenderjaar op voltijdse basis maximaal 80 uur mag bedragen.

Veel gestelde vragen:

1. Vraag: Moet een werknemer jaarlijks afspraken maken over het vakantiesaldo?

Antwoord: Ja, de werknemer die aan het einde van het kalenderjaar op voltijdse basis meer dan 80 vakantie-uren over heeft en meeneemt naar het volgende jaar, verliest het recht op deelname aan de plusvariant van de flexibele werkduur. De leidinggevende dient via de HR adviseur te regelen dat voor het komende kalenderjaar (en zolang aan het eind van daaropvolgende kalenderjaren meer dan 80 uren aan vakantietegoed overblijven) de standaard werkduur van 38 uur van toepassing is met 232 vakantie-uren op fulltime basis. Dit in plaats van de plusvariant van de flexibele werkduur van 40 uur met 96 extra compensatie-uren.

2. Vraag: Kan de werknemer dan nog wel meer dan 80 vakantie-uren meenemen naar het komende kalenderjaar?

Antwoord: Ja, de werknemer kan nog wel meer dan 80 vakantie-uren meenemen naar het volgende kalenderjaar. Maar de leidinggevende moet dan bepalen en regelen dat de werknemer volgens de standaard werkduur gaat werken. De werknemer heeft in dit geval geen recht meer op deelname aan de plusvariant van de flexibele werkduur.

3. Vraag: Wat gebeurt er als werknemer meer dan 80 vakantie-uren meeneemt naar het volgende kalenderjaar en de leidinggevende niet heeft geregeld dat de werknemer volgens de standaard werkduur gaat werken?

Antwoord: De werknemer moet de wettelijke vakantie-uren van het lopende jaar voor 1 juli van het volgende jaar opnemen, anders vervallen die uren. Overigens geldt dit ook als de leidinggevende wel heeft geregeld dat de werknemer volgens de standaard werkduur is gaan werken. De wettelijke vakantie-uren zijn gelijk aan vier maal de wekelijkse arbeidsduur. Voor een werknemer die voltijds werkt zijn dat 152 uren. Voor de meegenomen resterende bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat de werknemer binnen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de bovenwettelijke vakantie-uren zijn opgebouwd een schriftelijke afspraak met de leidinggevende maakt over

opname binnen maximaal 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de bovenwettelijke vakantie-uren zijn opgebouwd.

4. Vraag: Wat kan de leidinggevende in het tweede jaar nog doen als er geen schriftelijke afspraak is en de werknemer ook niet naar de standaard werkduur is gezet?

Antwoord: De leidinggevende kan – na overleg met de werknemer (dus niet in overleg) – in het tweede jaar alsnog de resterende bovenwettelijke vakantie-uren uit het eerste jaar vaststellen. De werknemer kan dus verplicht worden om zijn bovenwettelijke vakantiedagen uit het eerste jaar volgens de aanwijzingen van zijn leidinggevende in het tweede jaar op te nemen. Hiermee wordt het tegoed van het eerste jaar naar nul gereduceerd. Dit is alleen anders als de werknemer tijdig met zijn leidinggevende afspraken maakt over latere opname (binnen maximaal 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantie-uren zijn opgebouwd).

5. Vraag: Wat gebeurt er als de werknemer en de leidinggevende geen afspraken hebben gemaakt over het opnemen van vakantie-uren, de werknemer geen vakantie opneemt en de leidinggevende geen actie heeft ondernomen?

Antwoord: De wettelijke vakantie-uren van het eerste jaar vervallen per 1 juli van het tweede jaar. De bovenwettelijke vakantie-uren vervallen aan het einde van het zesde jaar.

6. Vraag: Wat zijn de regels t.a.v. het uitbetalen van vakantie-uren bij (tijdelijke) contracten?

Antwoord: De leidinggevende ziet er op toe dat de werknemer zijn vakantie-uren in de contractperiode opneemt. De werknemer dient hierin ook zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen. De werknemer weet ruim van tevoren dat zijn arbeidsovereenkomst eindigt en dient er dan ook alles aan te doen om zijn vakantie-uren tijdig op te nemen. In de Vakantie- en verlofregeling is dan ook bepaald dat de werknemer voor het einde van het dienstverband zijn vakantie-uren (zoveel mogelijk) opneemt. De leidinggevende dient de werknemer daar toe in de gelegenheid te stellen. Heeft de werknemer bij het einde van het dienstverband nog een restant aan vakantie-uren, dan worden deze uren uitbetaald.

7. Vraag: Welke mogelijkheden biedt het Keuzemodel om vakantie-uren te verkopen?

Antwoord: Het Keuzemodel arbeidsvoorwaarden biedt de mogelijkheid om fiscaal vriendelijk vakantie-uren in te zetten. De werknemer kan per jaar maximaal 76 vakantie-uren inzetten voor bijvoorbeeld een fiets voor woon-werkverkeer of een aanvulling op de reiskostenvergoeding. Hiervan kan een werknemer maximaal 38 vakantie-uren per jaar verkopen voor extra bruto inkomen. Zie voor meer informatie Regeling Keuzemodel.

8. Vraag: Mogen vakantie-uren van voorgaande jaren via het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden worden ingezet?

Antwoord: Ja, onder vakantie-uren worden verstaan, de bovenwettelijke vakantie-uren die voor het betreffende kalenderjaar worden toegekend, de bovenwettelijke vakantie-uren van voorgaande jaren die nog niet zijn opgenomen en compensatie-uren van het betreffende kalenderjaar. Deze mogen allemaal worden ingezet in het Keuzemodel, tot het maximaal aantal in te zetten uren.

9. Vraag: Gaat tijdens ziekte de vakantieopbouw door?

Antwoord: Ja. De werknemer, die ziek is (ook gedeeltelijk), blijft gedurende ziekte zijn normale vakantie-uren opbouwen. Daar staat tegenover dat als de zieke werknemer op vakantie gaat of vakantie opneemt, de vakantie-uren worden afgeboekt volgens de normale arbeidsduur per dag. De leidinggevende ziet er op toe dat ook de zieke werknemer vakantie opneemt.

10. Vraag: Vervallen vakantie-uren als een zieke werknemer geen vakantie opneemt?

Antwoord: De wettelijk uren vervallen ook voor een zieke werknemer per 1 juli van het tweede jaar. Dit is alleen anders als de werknemer om (bijzondere) medische redenen geen vakantie kan opnemen. Dan geldt ook voor de wettelijke vakantie-uren de verjaringstermijn van 5 jaar.

11. Vraag: Wanneer moet de werknemer zijn gespaarde vakantie-uren uit de regeling meerjaren spaarmodel opnemen?

Antwoord: Uitgangspunt is dat opgespaarde vakantie-uren uiterlijk opgenomen worden binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Werknemer en leidinggevende kunnen echter iets anders overeenkomen. Niet opgenomen vakantie-uren vervallen na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak in het spaarmodel is ingebracht. Bij beëindiging van het dienstverband dienen de opgespaarde vakantie-uren direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen. Indien dit in zeer bijzondere situaties niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats