

## Compensatie vakantie bij ziekte (voortgezet onderwijs)

**Kan een werknemer die ziek wordt tijdens een vakantieperiode aanspraak maken op compensatie van niet genoten vakantiedagen? Voor de beantwoording van deze vraag moeten we onderscheid maken tussen de functiecategorieën onderwijsondersteunend personeel (OOP) enerzijds en onderwijsgevend personeel (OP) en directie anderzijds.**

### Vakantieverlof

Onder de CAO VO hebben werknemers aanspraak op wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof. Het wettelijk vakantieverlof bedraagt vier keer de arbeidsduur per week. Voor een werknemer die fulltime werkt, is dit 160 uur (20 dagen). Voor parttimers geldt dit naar rato van hun betrekkingssomvang. Alle overige vakantieverlofuren zijn bovenwettelijk.

### Samenloop vakantieverlof en ziekte OOP

Het vakantieverlof voor een OOP'er wordt per kalenderjaar opgebouwd. Dit volgt uit artikel 14.2 lid 1 CAO VO. Artikel 14.3 van de CAO VO bepaalt dat een zieke werknemer wettelijk vakantieverlof opbouwt over de laatste 24 maanden van ziekte en bovenwettelijk vakantieverlof over de laatste 6 maanden van ziekte.

Het uitgangspunt is dat de opbouw geleidelijk verloopt over het jaar, ongeacht wanneer de vakantiedagen vallen. De periode van 6 maanden tel je vanaf de datum van een volledig-hersteldmelding. Pas als een werknemer volledig hersteld is gemeld, kan worden vastgesteld over welke periode de werknemer 2 jaar ziek is geweest en welke periode betrekking had op de laatste 6 maanden van ziekte, zodat vastgesteld kan worden hoeveel bovenwettelijke vakantieverlofuren de werknemer heeft opgebouwd en hoeveel uur vakantieverlof de werknemer al heeft genoten.

Voor de functiecategorie OOP geldt dat de vakanties door de werkgever vastgesteld kunnen worden in de schoolvakanties (artikel 14.2 lid 3). Wat te doen als een OOP'er ziek is bij aanvang van een (vastgestelde) vakantieperiode? Voor de beantwoording van deze vraag moet beoordeeld worden of de werknemer redelijkerwijs in staat wordt geacht om vakantie op te nemen of om van zijn of haar vakantie te genieten. Dat is uiteraard een zeer subjectief criterium. Om te bepalen of daar sprake van is, wordt gekeken of de werknemer kan re-integreren. Een werknemer die re-integratiewerkzaamheden verricht, wordt in staat geacht vakantie op te kunnen nemen/genieten. Van een werknemer die volledig arbeidsongeschikt is (en derhalve door de bedrijfsarts is vrijgesteld van re-integratieverplichtingen) wordt niet verwacht dat hij vakantie kan opnemen/genieten. In dat geval kunnen de vakantie-uren niet van het vakantieverlofbudget worden afgeschreven.

Wat te doen als een OOP'er ziek wordt tijdens een vakantie? In dat geval kan de werknemer de werkgever verzoeken het vakantieverlof in te trekken (artikel 14.2 lid 10). De werkgever moet dit verzoek honoreren. Het niet genoten vakantieverlof wordt vervolgens in overleg met de werknemer opnieuw verleend.

### **Samenloop vakantieverlof en ziekte OP en directie**

Voor OP en directieleden is bepaald dat zij gedurende de schoolvakantie en 5 extra dagen vrij zijn. Deze werknemers hebben niet de mogelijkheid om bij samenloop van ziekte met vakantieverlof de werkgever te verzoeken het vakantieverlof in te trekken. Als deze werknemers hersteld zijn, dient te worden bekeken of deze werknemers gedurende het schooljaar het wettelijk minimum aan vakantieverlof hebben genoten. Is dit het geval, dan zijn de overige vakantieverlofdagen voor zover die samenvielen met het ziekteverlof komen te vervallen. Is dit niet het geval, dan behouden de werknemers nog de aanspraak om het wettelijk vakantieverlof alsnog op te nemen (artikel 14.1 lid 8 CAO VO).

### **Verjaringstermijn wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen**

Als hoofdregel geldt dat een arbeidsongeschikte werknemer de wettelijke vakantiedagen binnen een halfjaar na het jaar van ontstaan van het recht dient op te nemen. Als een arbeidsongeschikte werknemer deze wettelijke vakantiedagen niet op tijd opneemt, komen die te vervallen. Daarbij geldt een uitzondering als de zieke werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om de wettelijke vakantiedagen op te nemen gedurende het hele jaar van opbouw en de daarop volgende zes maanden. In deze situatie is er pas sprake van verjaring na vijf jaar. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren 5 jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd.

### **Loondoorbetaling vakantie tweede ziektejaar**

Werknemers hebben recht op loondoorbetaling bij ziekte. Dit geldt ook voor de periode dat zij vakantieverlof opnemen. Het Europees Hof van Justitie heeft geoordeeld dat zieke werknemers tijdens vakantie recht hebben op 100% van hun salaris. Deze uitspraak ziet op het wettelijk vakantieverlof. Het advies van de VO-Raad is om ook de bovenwettelijke vakantie-uren voor 100% uit te betalen in het tweede ziektejaar. Echter, voor wat betreft de functiecategorie docenten en directie bepaalt de CAO VO in artikel 14.1 lid 8 wel dit:

*Zodra de werknemer in een schooljaar 20 dagen vakantieverlof heeft genoten als bedoeld in lid 1 wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat schooljaar te hebben genoten. Indien er vanaf dat moment gedurende dat schooljaar sprake is van samenloop van vakantieverlof en ziekteverlof komen deze vakantiedagen te vervallen. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid gedurende het schooljaar in het geheel geen vakantieverlof heeft kunnen genieten, bestaat aanspraak op compensatie van maximaal 20 vakantiedagen.*

Voor deze functionarissen geldt dat zij geen aanspraak maken op bovenwettelijke vakantiedagen, omdat deze komen te vervallen als de zieke werknemer het wettelijk vakantieverlof heeft genoten. Van loondoorbetaling van 100% in het tweede ziektejaar wegens opname van bovenwettelijke vakantiedagen is dan geen sprake. Indien deze werknemers re-integreren maar gedurende de schoolvakantie niet, omdat de school dan dicht is, dan betreft dit een omstandigheid in de risicosfeer van werkgever. De werknemers maken dan nog wel aanspraak op loondoorbetaling wegens ziekteverlof. Dat betreft 70% van het loon over de ziekteverlofuren. Zijn het werknemers die in het kader van de re-integratie wenselijk geachte arbeid verrichten (als er geen sprake zou zijn van een schoolvakantie), dan maken zij aanspraak op 100% loondoorbetaling (maar dus niet wegens opname van bovenwettelijke vakantiedagen, dat in zijn geheel niet aan de orde is).

Voor OOP geldt dat een zieke werknemer alleen over de laatste 6 maanden bovenwettelijk vakantieverlof opbouwt. Voor die werknemers geldt dus wel dat zij bij een eventuele opname van het bovenwettelijk vakantieverlof - let wel: dit is dus een beperkt budget - aanspraak maken op 100% van het salaris gedurende het tweede ziektejaar. Voor de overige uren, niet-zijnde (boven)wettelijke vakantie-uren, geldt hetgeen hierboven is uiteengezet.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 op werkdagen van 08.30 tot 12.30 uur,  
[onderwijsjuristen@vosabb.nl](mailto:onderwijsjuristen@vosabb.nl)