



Aan de ministers

**Organisatie- en
Personeelsbeleid Rijk**
Personeelsbeleid Rijk

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20011
2500 EA Den Haag
www.minbzk.nl

Contactpersoon

A.C. Huizenga

T (06) 31622574

Albert.Huizenga@minbzk.nl

circulaire

Datum

4 februari 2010

Kenmerk

2010-000074965

Bijlagen

2

Onderwerp	opbouw vakantie bij langdurige ziekte
Juridische grondslag	artikelen 22 en 23 ARAR, 35 en 36 ARSG en 41 en 41a RDBZ
Ingangsdatum	heden
Geldig tot	1 januari 2013

In deze circulaire wordt een werkwijze gegeven voor vakantie bij langdurige ziekte, aanvullend op artikelen 22 en 23 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR), artikelen 35 en 36 Ambtenarenreglement Staten-Generaal (ARSG) en artikelen 41 en 41a van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken (RDBZ). Reden hiervoor is het zogenoemde Schultz-Stringer arrest van het Europese Hof van Justitie. Over de betekenis van deze uitspraak wordt verschillend gedacht. Ter bevordering van een uniforme uitleg en toepassing binnen de sector Rijk wordt in deze circulaire beschreven op welke wijze -vooruitlopend op een toekomstige aanpassing van het ARAR, het ARSG en het RDBZ- in lijn met het arrest Schultz-Stringer moet worden gehandeld.

Uitspraak

Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van - 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PbEG L 299) bepaalt in artikel 7 dat lidstaten ervoor moeten zorgdragen dat werknemers recht hebben op vier weken vakantie per jaar met behoud van het loon. Onlangs heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen arrest gewezen op een aantal prejudiciële vragen over artikel 7 van deze richtlijn in het geval van langdurig zieke werknemers (Schultz-Stringer).

In de uitspraak is bepaald dat een zieke werknemer recht heeft op ten minste vier weken vakantie per jaar met doorbetaling van loon dat normaliter gebruikelijk is. Het verdient de aanbeveling de vakantie te gebruiken gedurende het lopende jaar, maar mocht de werknemer -vanwege de ziekte- niet in staat zijn om de vakantie te gebruiken, dan moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld later -indien hij daartoe wel in staat is - de vakantie op te nemen. In het geval het dienstverband wordt beëindigd en de zieke werknemer heeft in het geheel geen vakantie gehad, dan dient de niet-genoten vakantie te worden uitbetaald aan de werknemer.

16022010

Het hof maakt hierbij onderscheid tussen het ziekteverlof en vakantieverlof. Het ziekteverlof is bedoeld om te herstellen van de ziekte en de doelstelling van het vakantieverlof is dat de werknemer een periode van rust heeft en kan beschikken over een periode van vrije tijd en ontspanning.

Datum
4 februari 2010
Kenmerk
2010-0000074965

Aanpassing regelgeving

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid inventariseert de gevolgen van de uitspraak met betrekking tot het Burgerlijk Wetboek. Dit wordt afgewacht alvorens artikelen 22 en 23 van het ARAR (artikelen 35 en 36 ARSG en 41 en 41a RDBZ) aan te passen. In deze circulaire wordt een werkwijze vastgesteld aanvullend op artikelen 22 en 23 van het ARAR (artikelen 35 en 36 ARSG en 41 en 41a RDBZ), in lijn met het arrest Schultz-Stringer, totdat duidelijkheid is over een wijziging van het ARAR, het ARSG en het RDBZ.

Werkwijze

De werkwijze houdt stapsgewijs het volgende in:

1. artikelen 22 en 23 ARAR (artikelen 35 en 36 ARSG en 41 en 41a RDBZ) worden in beginsel toegepast en dat betekent bij langdurige ziekte dat de vakantieopbouw stopt na 26 weken ziekte en dat het aantal over te boeken vakantie-uren naar een volgend kalenderjaar beperkt is;
2. een langdurig zieke ambtenaar wordt zoveel mogelijk -in het lopende jaar- in de gelegenheid gesteld zijn vakantie van ten minste vier weken te gebruiken om zodoende in staat te worden gesteld uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Dit moet in overleg met de bedrijfsarts worden vastgesteld. Deze periode van vakantie tijdens ziekte komt niet ten koste van de opgebouwde vakantie maar moet wel worden geregistreerd;
3. is vakantie in het lopende jaar niet mogelijk om medische redenen, dan moet de ambtenaar in de gelegenheid worden gesteld in het daaropvolgende jaar zijn vakantie te gebruiken;
4. indien de ambtenaar is hersteld en hij is gedurende de ziekteperiode om medische redenen niet in de gelegenheid geweest om vier weken vakantie per jaar te gebruiken, dan dient bij toepassing van artikel 23, zevende lid, ARAR (artikelen 36, zevende lid, ARSG en 41a, zevende lid, RDBZ) -het overboeken van vakantie naar een volgend kalenderjaar- vast te worden gesteld of er reden is om bij de betrokken ambtenaar meer vakantie-uren over te boeken naar het volgende kalenderjaar en zo ja in welke mate (artikelen 23, achtste lid, ARAR, 36, achtste lid ARSG en 41a, achtste lid, RDBZ);
5. indien de ambtenaar in het geheel niet in de gelegenheid is geweest om vakantie te gebruiken en een ontslag is mogelijk aan de orde, dan dient achteraf te worden vastgesteld welke vakantie de ambtenaar in een kalenderjaar heeft opgebouwd en gebruikt gedurende de kalenderjaren dat hij ziek is geweest. De niet gebruikte vakantie wordt vervolgens uitbetaald bij de beëindiging van het dienstverband.

1
5
2
0
1
0

Toelichting werkwijze

Datum

4 februari 2010

Kenmerk

2010-0000074965

Ad 2)

Het stopzetten van de vakantieopbouw na 26 weken ziekte, hoeft niet te betekenen dat een ambtenaar geen vakantie kan gebruiken. De werkwijze sluit aan bij de gegroeide praktijk op basis van het beleid dat aan de langdurige zieke ambtenaar toestemming voor vakantie kan worden verleend indien de bedrijfsarts adviseert dat een vakantie geen negatieve invloed heeft op het herstel en/of re-integratie. Dit is ook in lijn met de uitleg van het Hof over de doelstelling van vakantie namelijk een werknemer in staat te stellen uit te rusten en dat hij over een periode van ontspanning en vrije tijd kan beschikken. Bij een langdurig zieke ambtenaar betekent het gebruiken van vakantie dat hij gedurende de vakantieperiode ook niet is belast met re-integratieactiviteiten.

Het gebruiken van vakantie hoeft dus ook niet te betekenen dat de ambtenaar buiten zijn eigen woonomgeving moet verblijven. Zoals het Hof ook aangeeft is het doel van vakantieverlof dat de werknemer een periode van rust heeft en kan beschikken over een periode van vrije tijd en ontspanning.

De werkwijze betekent dat bij langdurige zieke ambtenaren in het Sociaal Medisch Team (SMT) en in het re-integratietraject (Poortwachtertraject) aan de orde moet komen op welke wijze in het lopende kalenderjaar de vakantie van ten minste vier weken kan worden genoten. De afweging hierbij is of de ambtenaar medisch gezien redelijkerwijs in staat om zijn vakantie te genieten én of een vakantieperiode geen negatieve invloed heeft op het herstel en/of re-integratie van deze ambtenaar. Het advies van bedrijfsarts zal in deze afweging worden betrokken. De bedrijfsarts kan hierbij, met instemming en zelfs op verzoek van de betrokken ambtenaar, informatie inwinnen bij de behandelend arts. Indien niet negatief wordt geadviseerd kan de leidinggevende de ambtenaar toestemming verlenen voor de vakantie, zodat de ambtenaar een periode van ontspanning en vrije tijd krijgt.

Een dergelijke vakantie gaat op grond van vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (bijvoorbeeld 7 september 1989, TAR 1989, 211; 14 september 1989, TAR 1989, 213) niet ten koste van de opgebouwde vakantie van de ambtenaar. Deze periode van vakantie dient wel te worden geregistreerd, opdat achteraf wel kan worden vastgesteld dat de ambtenaar een periode van vakantie heeft gehad.

Bij een ambtenaar, die gedeeltelijke arbeidsongeschikt is door ziekte, en vakantie gebruikt, gaat voor het arbeidsgeschikte deel de vakantie ten laste van het opgebouwde vakantieverlof.

Ad 3)

Er zullen zich ook situaties voordoen dat een langdurig zieke ambtenaar medisch niet of niet voor de volle vier weken in staat is vakantie te gebruiken, dan wel daartoe wel in staat is maar er geen toestemming voor krijgt omdat het re-integratietraject daardoor wordt belemmerd. In dat geval moet hij in zoveel mogelijk in staat worden gesteld om in het kalenderjaar daaropvolgend deze vakantie te gebruiken.

Het gebruiken van vakantie in een periode ,waarop het regime van tweede ziektejaar (artikelen 37 ARAR, 72 ARSG en 54 RDBZ) van toepassing is, heeft voorzover de vakantie niet ten koste gaat van de opgebouwde vakantie, geen gevolgen voor de hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging. Voor het gedeelte dat de ambtenaar ziek is gaat, zoals hierboven aangegeven, het gebruiken van de vakantie niet ten koste van de opgebouwde vakantie-uren. Op grond van de uitspraak van het Hof dient de ambtenaar tijdens de periode van vakantie het loon

H
O
F
O
P
P
E
R

te ontvangen dat dan normaliter gebruikelijk is. Na het eerste ziektejaar is het normaliter gebruikelijk loon 70% van de bezoldiging.

Datum
4 februari 2010

Kenmerk
2010-0000074965

Ad 4)

Op grond van artikel 23, zevende lid, ARAR (artikelen 36, zevende lid, ARSG en 41a, zevende lid, RDBZ) is maximum aantal over te boeken vakantie-uren naar een volgend kalenderjaar beperkt. Vanwege het arrest van het Hof kunnen er omstandigheden zijn dat toepassing moet worden gegeven aan artikel 23, achtste lid, ARAR (artikelen 36, achtste lid, ARSG en 41a, achtste lid RDBZ), waarbij het bevoegd gezag in enig jaar van het zevende lid kan afwijken en meer vakantie-uren dan maximaal toegestaan kan laten overboeken. De toepassing van artikel 23, achtste lid, ARAR (artikelen 36, achtste lid, ARSG en 41a, achtste lid, RDBZ) in het kader van deze circulaire is alleen aan de orde in het geval de ambtenaar om medische redenen niet in staat was om ten minste vier weken vakantie te gebruiken of daartoe wel in staat was maar daarvoor geen toestemming kreeg omdat het re-integratietraject daardoor belemmerd zou worden. Indien de ambtenaar voldoende in staat is gesteld om gedurende zijn ziekteperiode vakantie te gebruiken, maar hij daarvan geen gebruik gemaakt, is toepassing van artikel 23, achtste lid, ARAR (artikelen 36, achtste lid, ARSG en 41a, achtste lid RDBZ) in het kader van deze circulaire niet aan de orde.

Voor bovenstaande is de uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen van 10 september 2009 in een andere zaak (Pereda) met een prejudiciële vraag over artikel 7 van de richtlijn van belang. In deze uitspraak is bepaald dat de richtlijn zich niet verzet tegen nationale bepalingen of gebruiken waarbij een werknemer die met ziekteverlof is zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon mag opnemen in die ziekteperiode. Wanneer deze werknemer geen jaarlijkse vakantie wens op te nemen tijdens zijn ziekte verlof, dient hem de jaarlijkse vakantie te worden toegekend in een andere periode.

Van belang is dus wanneer een ambtenaar in een periode geen vakantie wenst te gebruiken (wegens ziekte of wegens andere redenen), een andere periode vast te stellen waarin de ambtenaar zijn vakantie wenst te gebruiken. Voor de ambtenaar betekent dit echter we dat indien hij in staat is gesteld om vakantie te gebruiken en hij daar van afziet onverkort artikel 23, zevende lid, ARAR wordt toegepast (artikelen 36, zevende lid, ARSG en 41a, zevende lid, RDBZ).l

Ad 5)

Mocht in het geheel niet mogelijk zijn om vakantie te gebruiken of voor de volledige periode van vier weken en een ontslag aan de orde zijn, dan dient achteraf te worden vastgesteld of de ambtenaar gedurende de kalenderjaren dat hij ziek is welke vakantie hij in een kalenderjaar heeft genoten of opgebouwd. De som van het gebruiken van vakantie en opbouw van vakantie dient ten minste vier weken (vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week) te zijn. Indien de som minder bedraagt dan vier weken vakantie dan dient het verschil tot die vier weken bij het ontslag van de ambtenaar aan hem geldelijk te worden vergolden. Deze vergoeding dient op grond van artikel 69 ARAR (artikelen 100 ARSG en 77 RDBZ) aan de ambtenaar te worden betaald, omdat er formeel geen sprake is van een restant aan vakantie-uren in de zin van artikel 24 ARAR (artikelen 37 ARSG en 41b RDBZ). Voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding dient artikel 24 ARAR (artikelen 37 ARSG en 41b RDBZ) wel analoog te worden toegepast.

102249

Ingangsdatum

De uitspraak van het hof dateert van 20 januari 2009 en dit betekent dat bovenstaande werkwijze dient te worden toegepast vanaf 20 januari 2009 en dat vanaf dat moment met langdurig zieke ambtenaren overleg moet worden gevoerd over het gebruiken van vakantie. Aangezien in de achterliggende periode wellicht langdurige zieke ambtenaren niet in staat zijn gesteld om vakantie te gebruiken, kan dit betekenen dat bij het overboeken van vakantie-uren aan het einde van het kalenderjaar 2009 de vakantie-uren voor vier weken vakantie moeten worden overgeboekt. Bij een beperking in de overboeking, kan het zijn dat de ambtenaar niet de volledige aanspraak op vier weken vakantie heeft gehad en/of genoten.

Datum

4 februari 2010

Kenmerk

2010-0000074965

Op beslissingen aangaande het stopzetten van de vakantieopbouw en het overboeken van vakantie-uren aan het einde van een kalenderjaar, die rechtens onaantastbaar zijn geworden voor 20 januari 2009, wordt deze werkwijze niet toegepast. Volgens vaste jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep is heroverweging mogelijk aan de orde, indien zich nieuwe feiten of omstandigheden voordoen. Nieuwe jurisprudentie wordt echter niet beschouwd als een nieuw feit of omstandigheid.

Belang registratie en documentatie

Voor deze werkwijze is een goede registratie van groot belang. Een formulier als hulpmiddel bij deze registratie is bijgevoegd. Uit het (personeels)dossier moet blijken op de ambtenaar daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad vakantie te gebruiken. Als uit het (personeels)dossier niet voldoende blijkt dat een zieke ambtenaar zijn vakantie van ten minste vier weken per jaar heeft gehad of daartoe in staat is gesteld en in staat was – en daarover niet aantoonbaar duidelijke afspraken zijn gemaakt – dan houdt de in deze circulaire beschreven werkwijze geen stand. In dat geval moeten de resterende niet opgebouwde vakantie-uren van ten minste vier weken per jaar worden toegekend in het volgende jaar en uiteindelijk eventueel uitbetaald. Met een goede registratie kan dit echter worden voorkomen. Omdat vanaf 20 januari 2009 uit het dossier moet blijken of de ambtenaar daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad vakantie te gebruiken zal dit voor lopende gevallen – waar tot nu toe wellicht geen of minder registratie van het opnemen van vakantie is vastgelegd – lastiger zijn. Bij wijze van uitzondering zal het dus voor deze lopende gevallen soms nodig zijn de betreffende vakantie-uren toe te kennen. In de redenering ter motivering naar het waarom van deze toekenning moet worden gewezen op deze uitzondering van toekenning van vakantie-uren vanwege onjuiste of onvolledige registratie door de werkgever zelf.

Ik verzoek u uitvoering te geven aan deze circulaire.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,
voor deze,
de directeur-generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk,



Dr. J.J.M. Uijlenbroek

1
6
2
2
5
1
0

Voorbeelden

De werkwijze is onderstaand uitgewerkt in een aantal voorbeelden:

Datum

4 februari 2010

Kenmerk

2010-0000074965

Voorbeeld 1

Een ambtenaar met een arbeidsduur van 36 uur per week is vanaf 1 januari 2009 volledig arbeidsongeschikt om te werken door ziekte. Op 1 juli 2009 stopt de vakantieopbouw. Tot dat moment heeft hij over 2009 83 uur vakantieverlof opgebouwd. In de maand augustus krijgt hij toestemming om vier weken vakantie te gebruiken na een positief advies van de bedrijfsarts.

Het totaal aan opgebouwd vakantieverlof van 83 uur en de genoten vier weken vakantie (4 x 36 uur) bedraagt voor deze ambtenaar meer dan 144 uur (4 x 36 uur per week). In dit geval kan ook onverkort artikel 23, zevende lid, ARAR (artikelen 36, zevende lid, ARSG en 41a, zevende lid, RDBZ) worden toegepast.

Dit geldt ook indien hij medisch in staat was om met vakantie te gaan en het bevoegd gezag hem heeft laten weten dat hij met vakantie mocht gaan maar hij om hem moverende redenen dat niet heeft gedaan.

Vanaf 1 januari 2010 is deze ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt door ziekte en voor een deel arbeidsgeschikt. Voor dat het arbeidsgeschikte deel (50%) is hij werkzaam. In de maand mei 2010 gebruikt hij twee weken vakantie. Voor het arbeidsgeschikte deel gaat de vakantie ten laste van het opgebouwde vakantieverlof, namelijk in totaal 36 uur (2 x 18 uur per week).

In de periode van 1 juli 2010 tot 1 november 2010 is de ambtenaar voor 75% arbeidsgeschikt. Vanaf 1 november 2010 is hij weer volledig arbeidsgeschikt en bouwt hij weer volledig vakantie op. Tot 1 juli 2010 heeft de ambtenaar 41 uur vakantie opgebouwd, over de periode van 1 juli tot 1 november 41 uur en na 1 november 2010 28 uur.

In 2010 heeft de ambtenaar 110 uur vakantie opgebouwd; hierop is 36 uur vakantie in mindering gebracht. Dit betekent dat nog 74 uur vakantieverlof resteert. Daarnaast heeft hij twee weken vakantie genoten (2 x 36 uur).

Het totaal aan opgebouwd vakantieverlof van 74 uur en de genoten vakantie (72 uur) bedraagt 146 uur, hetgeen meer is dan 144 uur.

Bij onverkorte toepassing van artikel 23, zevende lid, ARAR (artikelen 36, zevende lid, ARSG en 41a, zevende lid, RDBZ) op het restant aantal vakantie-uren – een vermindering van 16 vakantie-uren – zou tot gevolg kunnen hebben dat de ambtenaar niet in de gelegenheid is geweest om vier weken vakantie te gebruiken. In een dergelijk geval dient dus te worden beoordeeld of de ambtenaar in de gelegenheid is gesteld om volledige vakantie over vier weken te gebruiken.

Voorbeeld 2

Een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling tot en met 31 december 2010 en een arbeidsduur van 24 uur per week is vanaf 1 januari 2010 volledig arbeidsongeschikt om te werken door ziekte. Op 1 juli 2010 stopt de vakantieopbouw. Tot dat moment heeft hij over 2010 55 uur vakantieverlof opgebouwd. De medewerker is medisch niet in staat om vakantie te gebruiken.

De tijdelijke aanstelling loopt van rechtswege af na 31 december 2010. De medewerker heeft over 2010 55 uur vakantie opgebouwd en geen vakantie genoten. Hetgeen minder is dan 96 uur (4 x 24 uur per week). In lijn met de uitspraak van het Hof ontvangt deze (gewezen) ambtenaar een vergoeding op grond van artikel 69 ARAR (artikelen 110 ARSG en && RDBZ) ter grote van 41 uur (verschil tussen 96 en 55 uur) maal het salaris per uur.

1
0
0
7
4
9
6
5

Voorbeeld 3

Een ambtenaar met een arbeidsduur van 36 uur per week is vanaf 1 juli 2009 volledig arbeidsongeschikt om te werken door ziekte. Op 1 januari 2010 stopt de vakantieopbouw. Over 2009 heeft de ambtenaar nog de volledig vakantie van 166 uur opgebouwd. De geplande vakantie van de ambtenaar in augustus 2009 kon vanwege de ziekte geen doorgang vinden en tevens was hij medisch niet in staat na 1 juli 2009 vakantie te gebruiken.

Het totaal aan opgebouwd vakantieverlof van 166 uur bedraagt voor deze ambtenaar meer dan 144 uur (4 x 36 uur per week). In dit geval kan echter geen toepassing worden gegeven aan artikel 23, zevende lid, ARAR (artikelen 36, zevende lid, ARSG en 41a, zevende lid, RDBZ), omdat de ambtenaar niet in de gelegenheid was om vakantie te genieten.

Vanaf 1 maart 2010 is deze ambtenaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt door ziekte en voor een deel arbeidsgeschikt. Voor dat het arbeidsgeschikte deel (50%) is hij werkzaam. Na een positief advies is de ambtenaar toestemming gegeven op vakantie te gebruiken, maar daar heeft hij geen gebruik van gemaakt. Vanaf 1 oktober 2010 is de ambtenaar weer volledig arbeidsgeschikt. In de maand november gebruikt hij twee weken vakantie (2 x 36 uur).

Tot 1 maart 2010 bouwt de ambtenaar geen vakantie op. Over de periode van 1 maart tot 1 oktober wordt 41 uur vakantie opgebouwd en na 1 oktober 2010 ook 41 uur.

In 2010 heeft de ambtenaar 82 uur vakantie opgebouwd; hierop is 72 uur vakantie in mindering gebracht. Dit betekent dat nog 10 uur vakantieverlof resteert.

In dit geval heeft de ambtenaar minder vakantie opgebouwd dan wel genoten dan 144 uur (4 x 36 uur per week). Er is echter geen reden om een correctie in het aantal vakantie-uren aan te brengen. De ambtenaar is in de gelegenheid gesteld om vier weken vakantie te gebruiken, maar heeft daar geen gebruik van gemaakt.

Datum

4 februari 2010

Kenmerk

2010-0000074965

1002009



Formulier afspraken en registratie vakantie tijdens langdurige ziekte

Gegevens medewerker

Volledige achternaam/namen _____
Voorletters _____
SAP personeelsnummer _____

Gegevens leidinggevende

Naam en voorletters _____
Dienstonderdeel _____
Telefoonnummer _____

Afspraken vakantie tijdens ziekte

Medewerker is in staat tijdens zijn ziekte vakantie te gebruiken in kalenderjaar _____ (invullen welk kalenderjaar)

ja, gedurende _____ weken nee

Periode (genoten) vakantie

Kalenderjaar _____
Datum ingang vakantie _____
Datum einde vakantie _____
Totaal aantal genoten uren _____

Verklaring leidinggevende

Hierbij verklaar ik dat in advies met de bedrijfsarts is vastgesteld of de medewerker tijdens zijn ziekte vakantie kan gebruiken

Datum

Handtekening manager

Gezienverklaring medewerker

Datum

Handtekening medewerker

Dit formulier dient te worden opgeslagen in het personeelsdossier.
Een kopie van dit formulier gaat naar de medewerker en de bedrijfsarts.



Toelichting

Inleiding

In de circulaire van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties d.d. 4 februari 2010, nr. 2010-0000074965 wordt een werkwijze gegeven voor vakantie bij langdurige ziekte, aanvullend op de artikelen 22 en 23 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR). Reden hiervoor is het zogenoemde Schultz-Stringer arrest van het Europese Hof van Justitie, waarin is bepaald dat een zieke werknemer recht heeft op ten minste vier weken vakantie per jaar met doorbetaling van loon dat normaliter gebruikelijk is. Het verdient de aanbeveling de vakantie te genieten gedurende het lopende jaar, maar mocht de werknemer –vanwege de ziekte- niet in staat zijn om de vakantie te genieten, dan moet de werknemer in de gelegenheid worden gesteld later –indien hij daartoe wel in staat is - de vakantie op te nemen. In het geval – als gevolg van de ziekte- het dienstverband wordt beëindigd en de zieke werknemer heeft in het geheel geen vakantie gehad, dan dient de niet-genoten vakantie te worden uitbetaald aan de werknemer.

Werkwijze

De werkwijze houdt stapsgewijs het volgende in:

De werkwijze houdt stapsgewijs het volgende in:

1. artikelen 22 en 23 ARAR (artikelen 35 en 36 ARSG en 41 en 41a RDBZ) worden in beginsel toegepast en dat betekent bij langdurige ziekte dat de vakantieopbouw stopt na 26 weken ziekte en dat het aantal over te boeken vakantie-uren naar een volgend kalenderjaar beperkt is;
2. een langdurig zieke ambtenaar wordt zoveel mogelijk –in het lopende jaar- in de gelegenheid gesteld zijn vakantie van ten minste vier weken te gebruiken om zodoende in staat te worden gesteld uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Dit moet in overleg met de bedrijfsarts worden vastgesteld. Deze periode van vakantie tijdens ziekte komt niet ten koste van de opgebouwde vakantie maar moet wel worden geregistreerd;
3. is vakantie in het lopende jaar niet mogelijk om medische redenen, dan moet de ambtenaar in de gelegenheid worden gesteld in het daaropvolgende jaar zijn vakantie te gebruiken;
4. indien de ambtenaar is hersteld en hij is gedurende de ziekteperiode om medische redenen niet in de gelegenheid geweest om vier weken vakantie per jaar te gebruiken, dan dient bij toepassing van artikel 23, zevende lid, ARAR (artikelen 36, zevende lid, ARSG en 41a, zevende lid, RDBZ) –het overboeken van vakantie naar een volgend kalenderjaar- vast te worden gesteld of er reden is om bij de betrokken ambtenaar meer vakantie-uren over te boeken naar het volgende kalenderjaar en zo ja in welke mate (artikelen 23, achtste lid, ARAR, 36, achtste lid ARSG en 41a, achtste lid, RDBZ);
5. indien de ambtenaar in het geheel niet in de gelegenheid is geweest om vakantie te gebruiken en een ontslag is mogelijk aan de orde, dan dient achteraf te worden vastgesteld welke vakantie de ambtenaar in een kalenderjaar heeft opgebouwd en gebruikt gedurende de kalenderjaren dat hij ziek is geweest. De niet gebruikte vakantie wordt vervolgens uitbetaald bij de beëindiging van het dienstverband.

Belang registratie

Een goede registratie van vakantie tijdens langdurige ziekte is van groot belang. Uit het personeelsdossier moet blijken op de ambtenaar daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad vakantie te gebruiken. Het onderhavige formulier dient om de opgenomen vakantie tijdens langdurige ziekte te registreren.