

The logo consists of three blue curved lines above the text 'NETEX' in a blue box, with 'KWALITEITSGARANTIE' and 'TEXTIELREINIGING' below it.

NETEX

KWALITEITSGARANTIE
TEXTIELREINIGING

A detailed 3D rendering of a virus particle, likely SARS-CoV-2, showing a grey, textured core with numerous red, crown-like spikes protruding from its surface. The background is dark with some orange and yellow particles.

NETEX CORONA Textielreiniging

webinar

Donderdag 9 april 2020

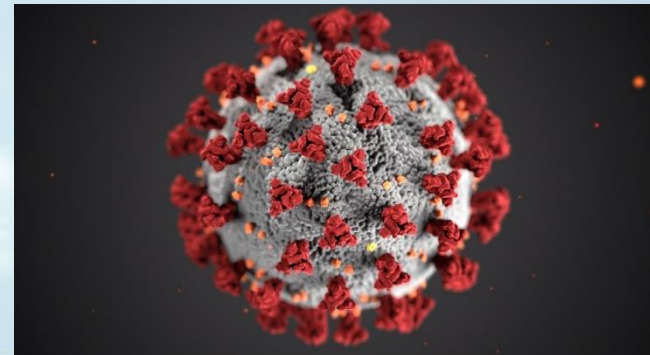


Welkom!

Vakantieregelingen

Grondslag:

- Wettelijk
- CAO Textielverzorging
- Bedrijfsregeling
- Arbeidsovereenkomst





Zomervakantieopname

Art. 638 BW moet in acht worden genomen

Art. 638 lid 1: De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.

Grondslag: keuze vakantieopname is in beginsel een recht van de werknemer. Maar, CAO, bedrijfsregeling en arbeidsovereenkomst dienen ook in acht te worden genomen.

Zomervakantieopname

Art. 40 lid 5 CAO Textielverzorging moet in acht worden genomen

Art. 40 lid 5: De verlofuren dienen te worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer met inachtneming van de volgende bepalingen:

a. werkgever dient op werknemersverzoek tot opname van verlofuren te beslissen binnen 2 werkdagen. Op een verzoek van werknemer tot opname van meer dan 5 werkdagen verlof dient werkgever binnen 10 dagen voorzover dit verzoek betrekking heeft op aaneengesloten verlof van drie kalenderweken tussen 30 april en 1 oktober voor 1 maart te beslissen;



Advies (zomer)vakantieopname

Art. 40 lid 5: De verlofuren dienen te worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer met inachtneming van de volgende bepalingen:

b. werkgever kan op een verzoek tot opname van verlofuren afwijzend beslissen, indien werkgever kan aantonen, dat vervanging van betrokken werknemer tijdens de gewenste verlofuren noodzakelijk zou zijn én niet realiseerbaar zou zijn;

Advies (zomer)vakantieopname

Art. 40 lid 5: De verlofuren dienen te worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer met inachtneming van de volgende bepalingen:

C. werkgever zal niet afwijzend beslissen op een verzoek tot opname, indien:

- Dit verzoek wordt gedaan twee maanden of langer voor de gewenste opname terwijl afwijzing van het verzoek ertoe zou leiden dat volledige opname van de in het kalenderjaar opgebouwde verlofuren binnen datzelfde kalenderjaar voor werknemer onmogelijk zou zijn.
- Dit verzoek wordt gedaan wegens religieuze of levensbeschouwelijke dagen, tenzij aan het verzoek van de werkgever strekkend tot opgave van dergelijk verlof door de werknemer niet is voldaan.

Advies (zomer)vakantieopname

Art. 40 lid 5: De verlofuren dienen te worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer met inachtneming van de volgende bepalingen:

d. een afwijzing van een verzoek tot opnemen van verlofuren dient door werkgever terstond schriftelijk te worden bevestigd.

Bedrijfsafspraken

Eigen afspraken in arbeidsovereenkomsten of bedrijfsregelingen zijn toegestaan mits ze niet met de wet en de CAO conflicteren.

En de bedrijfseigen regeling is overeengekomen met de OR of PVT.

Advies

1. Stel een deadline

- **Communiqueer de uiterste deadline waarop medewerkers hun vakantieaanvraag schriftelijk moeten indienen**
- **Volgens de wet hebben werkgevers de mogelijkheid om tot twee weken na de aanvraag schriftelijk bezwaar te maken. Gebeurt dat niet dan is de vakantie vastgesteld volgens de wensen van de werknemer**



Advies

Stel eventueel een vakantie aanvraagformulier op waarin duidelijk staat vermeld:

- **De afspraken en regels**
- **De procedure**
- **Deadlines en tijdpad voor besluitvorming**
- **Wijze van besluitvorming**



Voorbeeld vakantieaanvraag

Ondergetekende dient het volgende vakantieverzoek in:

Ik wil graag op vakantie van: t/m

NAAM: HANDTEKENING:

HANDTEKENING WERKGEVER:.....

Bij uw vakantieverzoek gelden de volgende afspraken:

Invullen met bedrijfseigen regelingen, denk aan:

- maximaal aantal weken dat werknemer op vakantie mag (directie bevoegd hierop uitzonderingen te maken)
- werknemer moet zich houden aan de akkoord bevonden vakantiedagen
- hebben werknemers met schoolgaande kinderen voorrang?
- werknemer heeft de verplichting vakantie onderling af te stemmen met collega's
- pas als er getekend is door iemand van de directie, is er een akkoord om op vakantie te gaan
- uiterlijke inleverdatum (bij daartoe aangestelde)

Advies

2. Bepaal vooraf de minimale bezettingsgraad (per periode)

- Stel in een basisrooster de minimale bezettingsgraad per afdeling en/of per functie vast
- Belangrijk om in te schatten of werkzaamheden in het bedrijf af- of toenemen tijdens het (hoog)seizoen



Advies

3. Inventariseer knelpunten

- Vul het basisrooster in aan de hand van de vakantieaanvragen
- Waak voor onderbezetting



Advies

4. Zoek oplossingen voor onderbezetting

- **Probeer eerst of werknemers bij het boeken van hun vakanties er onderling uitkomen, of samen met werkgever**
- **Lukt dat niet dan beslist de werkgever welke vakantieaanvragen goedgekeurd worden, rekening houdend met verschillende factoren die vooraf zijn besproken of vaststaan in het contract (geen willekeur)**

Advies

5. Vakantieaanvraag weigeren

Wijs alleen af als er sprake is van een deugdelijke, dringende objectieve reden.

Daarvan is sprake als:

- Een collectieve vakantie is vastgesteld (bouvvak of schoolvakanties)
- Speciale afspraken in de arbeidsovereenkomst en/of bedrijfseigen regeling
- De vakantiewens grote problemen oplevert voor de bedrijfsvoering (moet je als werkgever goed onderbouwen), zie art. 40 CAO TV

Advies

6. Maak de vakantieplanning algemeen bekend

- Helder schema biedt duidelijkheid
- Maak definitieve vakantieplanning voor iedereen zichtbaar
 - Geprinte versie op centrale plek
 - Digitaal delen



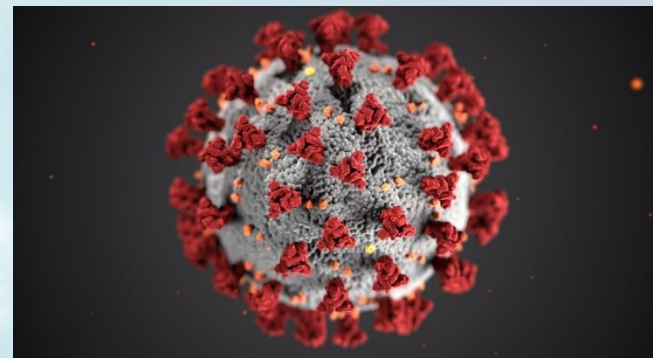
Voorbeeld inhoud bedrijfsregeling:

1. Kernwaarden bedrijf
2. Introductie personeelsbeleid: proeftijd, salarisbetaling, pensioenfonds, PVT, beleid bij ziekte, pensionering, etc.
3. Functies en specifieke afspraken
4. Wijzigingen in persoonsgegevens, identificatieplicht
5. Werktijden, pauzes en urenregistratie
6. Vakanties: zomervakanties, feestdagen, vakantiewetgeving, vakantieurenkaart
7. Verzuimverlof: doktersbezoek tijdens werktijd, vrij vragen voor noodsituaties
8. Algemene gedragsregels: rookbeleid, hygiëne en kwaliteit, arbo & veiligheid, persoonlijke beschermingsmiddelen, Arbo-catalogus, etc.
9. Maatregelen bij het (regelmatig) niet naleven van bedrijfsregels

Conclusie

- **Leg vast in arbeidsovereenkomst, eventueel in bedrijfsreglement**
- **Voldoende overleg in redelijkheid**
- **Eenduidige regeling zonder willekeur**
- **Goede omschrijving van het bedrijfsbelang**

Vakantie/verlof in coronacrisistijd





Vakantie/verlof in coronacrisistijd

In de redelijkheid/billijkheid van de coronacrisis en de onmogelijkheid om vakantie op te nemen door velen is hier niet zomaar eenzijdig op te handelen door werkgevers.

Zoek de consensus!



Kan ik de werknemers verplichten vakantie op te nemen omdat er minder werk is vanwege het coronavirus?

Nee, dat kan niet. Maar als de werknemer ermee instemt is dat anders.



Mag de werknemer zijn verlofaanvraag intrekken omdat hij door de reisbeperkingen niet op vakantie kan gaan?

- Dat kan als de vakantie nog niet is vastgesteld of goedgekeurd. Staat de vakantie inmiddels vast, dan kan de werknemer die in principe niet eenzijdig terugdraaien.
- Maar als de werknemer zijn vakantiereis moet annuleren vanwege de opgelegde reisbeperkingen en er is nog werk, dan is het redelijk hier flexibel mee om te gaan.
- De werkgever mag wel in overleg met de werknemer een vastgestelde vakantie terugdraaien in verband met gewichtige redenen. De werkgever zal dan de schade als gevolg van het annuleren van de vakantie moeten vergoeden.



Kan ik een werknemer verbieden naar het buitenland te reizen?

- Ja, gelet op het huidige verbod van de Nederlandse overheid niet meer naar het buitenland te reizen, tenzij dat strikt noodzakelijk is. Vakantiereizen naar het buitenland worden door de overheid afgeraden.
- Werknemers kunnen een voorgenomen vakantie uitstellen (of annuleren). Informeer de werknemer over de gevolgen voor het loon als hij toch besluit te gaan en niet terug kan keren.



Als de werknemer geen gebruik kan maken van de kinderopvang moet de werknemer dan verlof opnemen?

Om opvang te regelen kan de werknemer met behoud van loon calamiteitenverlof opnemen. In principe voor een dag. Lukt het niet om opvang te regelen, dan kan de werknemer vakantie opnemen, ouderschapsverlof of onbetaald verlof.



Valt de zorg voor de kinderen die niet meer naar school kunnen onder (kortdurend) zorgverlof?

Nee, zorgverlof is alleen van toepassing in situaties waarin de medewerker de zorg heeft voor een ziek kind (of partner e.d.) en voor wie de zorg niet door anderen kan worden gedaan.



Rondvraag

A 3D rendering of a virus particle, likely SARS-CoV-2, showing a grey, textured core surrounded by a layer of red, crown-like spikes. The background is dark with some orange and yellow particles.

Dank voor uw belangstelling!

Veel sterkte in de komende periode!

Voor vragen en opmerkingen:
netex@netex.nl
0344 - 650437