

HR Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Als zwangerschapsverlof en een verplichte vakantie samenvallen

In diverse sectoren wordt gewerkt met verplichte vakantieperiodes. Werknemers zijn dan verplicht vakantiedagen op te nemen tijdens deze periodes. Maar hoe moet worden gehandeld als zo'n vakantie samenvalt met het zwangerschaps- en bevallingsverlof? Je stuit als werkgever dan op de gelijkebehandelingswetgeving en de bijzondere positie van de zwangere werkneemster.

Om te weten hoe je organisatie moet omgaan met een samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met vakantiedagen is het belangrijk om inzicht te hebben in de gelijkebehandelingswetgeving. Op basis van deze wetgeving mag je als werkgever bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden geen onderscheid maken op grond van geslacht. Met andere woorden: vrouwen mogen geen minder gunstige arbeidsvoorwaarden krijgen dan mannen.

Arbeidsvoorwaarden

Het begrip arbeidsvoorwaarden wordt daarbij ruim uitgelegd. Vakantierechten vallen hier ook onder. Wat betreft vakantieaanspraken moeten vrouwen en mannen dus gelijk worden behandeld. Het gaat er daarbij niet om dat iedereen gelijke rechten heeft (formeel gelijkheid), maar dat er gestreefd wordt naar een uitkomst waarbij het toepassen van bepaalde regels tot gelijkheid leidt (materiële gelijkheid).

Zwangerschap

Uit Europese rechtspraak volgt dat onderscheid op grond van zwangerschap, bevaling of moederschap geldt als direct onderscheid naar geslacht. Dit is van belang, omdat er een verschil bestaat in de beoor-

deling van direct en indirect onderscheid. Waar indirect onderscheid onder bepaalde voorwaarden is toegestaan (op voorwaarde dat er een zogenoemde rechtvaardigingsgrond bestaat), is direct onderscheid naar geslacht uitsluitend toegestaan als dit bedoeld is ter bescherming van de vrouw.

Doel

Terug naar de samenloop tussen zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantie. Als de werkneemster zelf kan bepalen wanneer zij vakantiedagen opneemt, zal samenloop niet snel voorkomen. Dat ligt anders als je organisatie werkt met een collectief vastgestelde vakantieperiode voor alle werknemers. Kan een werkneemster dan tegelijk vakantieverlof en zwangerschaps- en bevallingsverlof genieten?

Uit Europese rechtspraak blijkt van niet, omdat het doel van de verloven verschilt. De functie van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is het beschermen van de gezondheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, en het waarborgen van de bijzondere band tussen moeder en kind in de periode na de bevalling. Vakantieverlof is daarentegen bedoeld om de werknemer in staat te stellen uit te rusten van de werkzaamheden en te laten beschikken over een periode van ontspanning en vrije tijd.

Verboden

Als zwangerschaps- en bevallingsverlof en vakantiedagen niet tegelijkertijd genoten kunnen worden, is de vervolgvraag of de vakantiedagen bij samenloop komen te vervallen. Ook hierover is in de Europese rechtspraak duidelijkheid gegeven: zouden vakantiedagen tijdens zwangerschaps- en

bevallingsverlof komen te vervallen, dan is er sprake van verboden onderscheid. Vrouwen zouden dan materieel gezien qua vakantiedagen minder gunstig worden behandeld dan mannen. Zij kunnen immers in mindere mate gebruikmaken van deze arbeidsvoorwaarde dan mannelijke collega's. Om die reden moet de werkneemster bij samenloop de kans krijgen om de vakantiedagen in een andere periode op te nemen. Als je de vakantiedagen toch laat vervallen, kan de werkneemster deze dagen claimen en ze later alsnog opnemen of uitbetaald krijgen (bijvoorbeeld bij vertrek). Zo'n vordering kan tot vijf jaar teruggaan.

Bovenwettelijk

In de Nederlandse wetgeving wordt op sommige punten onderscheid gemaakt tussen wettelijke vakantiedagen (jaarlijks vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week) en bovenwettelijke vakantiedagen (alle vakantiedagen die werknemers bovenop het wettelijk minimum toegekend krijgen). In het geval van samenloop tussen verplichte vakantiedagen en zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt er echter géén onderscheid gemaakt. Ook bij de inzet van bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat je de werkneemster in de gelegenheid moet stellen om de vakantiedagen op een ander moment, na haar zwangerschaps- en bevallingsverlof, op te nemen.

Feestdagen

Het is ook mogelijk dat zwangerschaps- en bevallingsverlof samenvalt met andere dagen die niet als vakantiedagen worden aangemerkt. Denk bijvoorbeeld aan bepaalde feestdagen, zoals Hemelvaartsdag

en tweede pinksterdag. Het begrip arbeidsvoorwaarden in de gelijkebehandelingswetgeving is zo ruim dat daaronder ook andersoortig verlof valt. Het vervallen van deze vrije dagen als gevolg van samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof is daarom evenmin toegestaan. Je moet de werkneemster dus de kans geven om deze dagen op een later moment op te nemen.

Nietig

Voor zover er nog bedrijfsregelingen of cao's zijn waarin is opgenomen dat vakantieverlof of ander verlof dat samenvalt met zwangerschaps- en bevallingsverlof niet wordt gecompenseerd, is het zaak om op te letten. Er staat dan namelijk niet wat er lijkt te staan. Een bepaling die in strijd is met het verbod op onderscheid naar geslacht is immers nietig. Dat wil zeggen dat de bepaling niet geldig is en dat je organisatie daar geen beroep op kan doen. Check daarom je bedrijfsregels en eventuele cao.

Overleg

Meestal wordt een verplichte vakantie om een reden vastgesteld. Denk aan schoolvakanties in het onderwijs. Ook in de bouw is het gebruikelijk om tijdens de bouwvak collectief vakantie op te nemen (hoewel dit niet altijd bij cao geregeld is). De bouwvak is bedoeld om te voorkomen dat door de afwezigheid van diverse schakels gaten in de planning ontstaan. Pas later vakantiedagen opnemen kan dan tot planningsproblemen leiden. In zulke gevallen is het verstandig om vóórdat een werknemer met verlof gaat al afspraken te maken over het moment van vakantieopname, bijvoorbeeld direct aansluitend op het zwangerschapsverlof. Dit kan echter in principe alleen als de werknemer daarvoor openstaat.

Linda Evers, advocaat arbeidsrecht bij Advocaten van Nu, e-mail: linda@advocatenvannu.com, www.advocatenvannu.com

Compensatie van vakantieverlof

Een docent van een middelbare school uit Zuid-Holland was in 2018 een aantal maanden afwezig vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof. Negen dagen van haar verlofperiode overlapt met de meivakantie. De werkneemster wilde die negen meivakantiedagen op een later moment alsnog opnemen. De werkgever werkte daar niet aan mee en verwees naar bepalingen uit de CAO VO, de cao voor het voortgezet onderwijs. Volgens deze cao behielden werkneemsters aanspraak op vakantieverlof dat samenviel met de zomervakantie en het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Andere schoolvakanties, evenals de vijf extra vakantiedagen voor docenten, waren van compensatie bij samenloop uitgesloten. De zaak belandde uiteindelijk bij de Hoge Raad. Aan de

Hoge Raad werd onder meer de vraag voorgelegd of de cao-bepaling voor een verboden onderscheid op grond van geslacht zorgde.

Niet gerechtvaardigd

De Hoge Raad oordeelde, mede onder verwijzing naar een Europese uitspraak (Gómez), dat met de bepaling inderdaad onderscheid naar geslacht werd gemaakt. Het betrof direct onderscheid dat niet in het voordeel van de werkneemster uitviel en daarom niet gerechtvaardigd kon worden. Door de bepaling verloor de werkneemster vakantieverlof dat viel in andere vakanties dan de zomervakantie. De bepaling werd dan ook nietig verklaard. *Hoge Raad, 6 november 2020, ECLI (verkort): 1748*

Compensatie van ander verlof

De CAO MBO – de cao voor mbo-scholen – bepaalde dat vakantie bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof moest worden gecompenseerd. Overig verlof, zoals verlof voor feestdagen, hoefde bij samenloop níét te worden gecompenseerd. Een docent van een mbo-instelling was het daar niet mee eens. Er vielen verschillende verlofdagen, zoals Hemelvaartsdag en tweede pinksterdag, samen met haar zwangerschapsverlof.

Verduidelijking

De docente stapte naar de kantonrechter die op zijn beurt aan de Hoge Raad de vraag voorlegde of de uitspraak uit het kader hierboven ook geldt voor overige verlofdagen die niet als vakantie kunnen wor-

den aangemerkt (omdat ze niet het doel hebben werknemers te laten herstellen van hun werkzaamheden). De Hoge Raad antwoordde bevestigend: ook betaald andersoortig verlof mag bij samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof niet komen te vervallen. Ook dit overige verlof moet worden beschouwd als een arbeidsvoorwaarde, waarbij onderscheid naar geslacht verboden is. Na deze verduidelijking van de Hoge Raad oordeelde de kantonrechter dat de overige verlofdagen op gelijke wijze als vakantieaanspraken moesten worden gecompenseerd. *Hoge Raad, 21 februari 2025, ECLI (verkort): 320*
Rechtbank Rotterdam, 6 juni 2025, ECLI (verkort): 6865