

Vraagstelling

Wat zijn de uitgangpunten en juridische kader voor wat betreft doorwerken in de vakantieperiode?

Juridisch kader

Het totaal aantal vakantie uren wordt, uitgaande van het aantal netto arbeidsuren op jaarbasis van 1659 uur en de voor werknemer geldende invulling en omvang van de werkweek, berekend op jaarbasis. Op grond van artikel J-8 lid 1 en 2 van de cao-hbo accordeert Avans een vakantieaanvraag van een medewerker tenzij er gewichtige redenen zijn die zich daartegen verzetten. Bij het niet honoreren van een aanvraag maakt Avans dit binnen twee weken schriftelijk en onderbouwd bekend aan de medewerker. Avans en medewerker maken gezamenlijk afspraken over de mogelijkheid om jaarlijks voldoende verlof op te nemen. Verlof dat niet is opgenomen wegens dienstbelang kan eventueel worden doorgeschoven naar het opvolgende jaar. Uit de wet (artikel 7:638 BW) vloeit daarnaast nog voort dat wegens gewichtige redenen de werkgever de vastgestelde vakantieperiode na overleg met de medewerker kan wijzigen. De schade^[1] die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van de vakantieperiode, wordt door Avans vergoed. Eventueel bovenwettelijke dagen kunnen op grond van artikel 7:640 lid 2 BW op basis van schriftelijke afspraken worden uitbetaald wanneer deze niet worden genoten.

Medewerkers en werken in de vakantie

Werkgever en werknemer zien er op toe dat voldoende gelegenheid wordt geboden c.q. wordt genomen om de vakantieaanspraken in het betreffende jaar op te nemen. Van de directie van de academie of diensteenheid mag verwacht worden dat duidelijk is wat daarbij mogelijk is. Zo is er bij de meeste organisatieonderdelen duidelijk afgesproken dat de onderwijsluwe weken voor medewerkers vakantieperiodes worden.

De zomervakantie (tot aanvang van het nieuwe academiejaar week 0) is een belangrijke periode voor rust en bezinning. Enkele organisatieonderdelen starten dit jaar het nieuwe academiejaar in week -1, onder andere in verband met toetsen en een groter aantal afstudeerbeoordelingen en zittingen, die in deze week gaan plaatsvinden. Daarbij gelden dezelfde kaders zoals die in het algemeen voor de inzet van vakantie-uren gelden;

-Afspraken over de inzet van vakantie-uren worden gemaakt binnen het team en met de leidinggevende. Dit gaat altijd in overleg.

-Eind 2020 heeft iedere medewerker tenminste 90% van zijn/haar vakantie-uren opgenomen, tenzij hier expliciet andere afspraken over zijn gemaakt en vastgelegd tussen medewerker en leidinggevende.

In principe kan er gewerkt worden binnen de openingstijden van de Avans gebouwen. Avans Hogeschool mag van medewerkers vragen om eerder op te starten. Waarbij we voldoen aan wet- en regelgeving en altijd met aandacht voor het welzijn van medewerkers. Voor de zomervakantie is de directie van de academie of diensteenheid geadviseerd een expliciete inventarisatie te doen welke medewerkers in binnen of buitenland op vakantie zijn (met reeds een concrete boeking) of willen gaan. Dit om in beeld te krijgen wie er beschikbaar is en -indien nodig- bereid om eerder te starten.

Medewerkers en avondwerk

De tijdsblokken die we voor ons onderwijs op locaties kunnen realiseren leiden ertoe dat werktijden deels anders worden. Avans Hogeschool mag van medewerkers vragen om in de avonden te werken. Wel met een aantal voorwaarden vanuit wet- en regelgeving en ook hier met aandacht voor het welzijn van medewerkers. In principe kan er gewerkt worden binnen de openingstijden van de Avans gebouwen. Mits er dus wordt uitgegaan van reguliere werkdagen van 8 of 9 uur, met de mogelijkheid tot (incidentele) uitbreiding tot 10 werkuren per dag. Wel vraagt dit afstemming met de medewerker. Weliswaar stelt de werkgever de werktijden vast, maar het plots wijzigen van werktijden van de medewerker kan niet zomaar eenzijdig. Daarom geven we de sterke voorkeur aan goed overleg. En is het advies om hier altijd met advies en ondersteuning van de personeelsconsulent invulling aan te geven, om te borgen dat afspraken in maatwerk goed worden gemaakt en we deze steeds toetsen aan alle bepalingen. Tot en met schaal 10 gelden daarbij aanvullende voorwaarden ten aanzien van uitbetaling (extra vergoeding bovenop het uurloon) en is avondwerk voor medewerkers van 50 jaar en ouder in de cao gemaximeerd (2 dagdelen per week).

^[1] Welke schade in redelijkheid door de werkgever vergoed zou moeten worden als direct gevolg van het intrekken van een vakantie (in binnen- of buitenland), denk bijvoorbeeld aan wijziging of annuleringskosten van een geboekte reis.