

<https://www.ad.nl/ad-werkt/op-vakantie-als-het-op-werk-eigenlijk-niet-kan-kom-met-argumenten~a687c1b1/>



Op vakantie als het op werk eigenlijk niet kan? 'Kom met argumenten'

MAG DAT? Wat vertel je wel of niet aan je baas? Wat zijn je rechten als werknemer? Hoe los je lastige kwesties het beste op? In deze rubriek wekelijks advies bij moeilijke dilemma's op de werkvloer. Aflevering 1: Mag je zelf bepalen wanneer je op vakantie gaat?

Jette Pellemans 03-08-18, 08:00

De Kwestie

Martijn werkt bij een middelgroot bedrijf waar het negen maanden van het jaar hoogseizoen is; de andere drie maanden zijn relatief rustig. De werkgever heeft aangegeven dat Martijn en zijn collega's alleen in die rustige maanden op vakantie mogen, al staat dat niet vastgelegd in hun contracten. Martijn heeft een mooie trip naar Indonesië op het oog, maar in die drie rustige maanden op het werk, is het daar regenseizoen. De ongeschreven vakantieregels breken voelt als de baas negeren en bovendien als 'verraad' naar zijn collega's – zij houden zich immers wél netjes aan de opgelegde vakantieperiode. Maar Indonesië wil hij ook graag zien. Wat moet Martijn doen?

De Kenner

„Ah, de vakantieplanning, altijd lastig”, reageert coach Ingrid Bannink, die met haar bedrijf Bannink Coaching veel teams coacht om beter met elkaar te leren communiceren. „Als ik

teamsessies doe, hoef ik het onderwerp maar in de groep te gooien en er komen gelijk een hoop reacties en ervaringen naar boven.” Schoolvakanties zijn zo’n heikel onderwerp, zegt Bannink. „Iedereen wil tegelijk op vakantie en collega’s zonder kinderen worden geacht buiten die tijden op vakantie te gaan. Wie krijgt dan zijn zin? Dat kan best wat spanning binnen een team opleveren.”

De oplossing is cliché, maar waar: blijf met elkaar in gesprek. „Het is belangrijk dat je als werknemer ook begrip toont voor de baas zijn situatie. Zelf heb ik twintig jaar als leidinggevende gewerkt en het geeft gewoon stress als je niet genoeg bezetting hebt in een periode. Het is fijn als een werknemer dat ook begrijpt.”



Voor een baas is het lastig om voor de één een uitzondering te maken, want wat doet hij dan met de ander?

Ingrid Bannink, coach

Zeker als je vraagt naar een uitzonderingsregel, zoals in Martijn zijn geval, vraag je behoorlijk wat van een organisatie. Bannink: „Voor een baas is het lastig om voor de één een uitzondering te maken, want wat doet hij dan met de ander? Bovendien is het voor de collega’s ook een extra belasting: in die drukke periode moeten zij dan nóg een tandje harder werken. Martijn zal dus met echt goede argumenten moeten komen waarom hij per se in het hoogseizoen op reis wil.”

Strikt genomen kan de werkgever de vakantieaanvraag van Martijn niet zomaar weigeren, omdat de ‘verboden’ vakantieperiode een ongeschreven regel is. „Het kan een gebruik zijn, maar dat is naar de regels van de wet niet voldoende”, zegt advocaat arbeidsrecht Linda Jacobs van Alex Advocaten in Wijchen.

In verschillende sectoren is zo’n verplichte vakantieperiode wél in de cao vastgelegd. Denk aan de bouwvak, of het onderwijs. Ook werken veel bedrijven met verplichte vakantiedagen, bijvoorbeeld de brugdag na Hemelvaart. Jacobs: „In andere gevallen moet een werknemer schriftelijk – via een mail of agenda-app - de vakantie aanvragen. De baas dient dan binnen twee weken te reageren. Als de baas dat niet doet, is de vakantie automatisch vastgesteld.”

Een werkgever moet in principe voldoen aan de vakantieaanvraag, tenzij er gewichtige redenen zijn om die vakantie te weigeren. Jacobs: „Dan moet je denken aan ernstige verstoring van de werkzaamheden. Een deadline van een grote klant die door jouw afwezigheid niet gehaald kan worden. Of een werkproces dat stagneert door onderbezetting.”



In dit geval is het gesprek aangaan toch beter voor de verstandhouding

Linda Jacobs, advocaat Arbeidsrecht

De Oplossing

Dat Martijns werk volledig stagneert door zijn mogelijke reis naar Indonesië, is niet waarschijnlijk. Moet Martijn dan aan zijn officiële recht vasthouden om op vakantie te gaan wanneer hij wil? Jacobs: „In dit geval is het gesprek aangaan toch beter voor de verstandhouding dan je strikt te beroepen op je rechten. Mijn beroepsgroep zal er misschien niet blij mee zijn, maar de wettelijke regels werken in de praktijk niet altijd het beste. Je kunt soms beter in overleg bekijken naar wat er wél kan.”

En, voegt coach Bannink toe, wees als werknemer bereid mee te denken over een oplossing. „Kan Martijn bijvoorbeeld net in de laatste week van het regenseizoen gaan, zodat het toch deels in de rustige periode valt? Of kan hij vast wat vooruit werken zodat de belasting van collega's minder wordt? Houd in ieder geval je emoties onder controle en blijf niet star in het 'dit wil ik nu eenmaal'-patroon denken, dan heb je de meeste kans van slagen.”

AD Online ~ 3 augustus 2018

<https://www.ad.nl/ad-werkt/op-vakantie-als-het-op-werk-eigenlijk-niet-kan-kom-met-argumenten~a687c1b1/>