



BRUG NAAR HR

Nieuwsbrief juli 2026

“De beste leidinggevende is degene die genoeg verstand heeft om goede mensen te kiezen om te doen wat hij wil, en genoeg zelfbeheersing om zich er niet mee te bemoeien terwijl ze het doen.”

Theodore Roosevelt

Ziek en vakantie

Mag een zieke medewerker op vakantie gaan?

Ja, dat mag. Het mag alleen worden geweigerd als de vakantie het herstel belemmert of vertraagt. Je mag alleen vakantiedagen afschrijven als de medewerker daarmee expliciet instemt. Deze dagen worden tegen 100% betaald (ook als de medewerker tijdens ziekte een lager percentage ontvangt) en de re-integratie activiteiten schuiven op (hoeven dus niet tijdens de vakantie). Als de medewerker niet instemt met het afschrijven van vakantiedagen, dan moet hij beschikbaar blijven voor re-integratieactiviteiten, ook tijdens zijn vakantie.

Wat als een medewerker ziek wordt tijdens zijn vakantie?

Dan geldt het verzuimprotocol. De werknemer moet zich meteen ziek en hersteld melden en bereikbaar zijn voor contact. Als je twijfelt aan de ziekmelding en de medewerker is in het buitenland (maar wel binnen de EU), dan kan de medewerker zich melden bij een lokale instantie die vergelijkbaar is met het UWV. Is de medewerker buiten de EU, dan mag je binnen redelijke grenzen vragen of de werknemer terugkomt voor controle door de bedrijfsarts en als dat niet kan, dan mag je vragen om een medische verklaring die aantoont dat terugreizen niet mogelijk is.

Als de medewerker tijdens zijn vakantie ziek wordt, dan worden er in principe geen vakantiedagen afgeschreven, maar worden de dagen omgezet in ziektedagen.

Kan je hier vooraf afspraken over maken?

Beperk. Je kan bij indiensttreding afspreken dat ziektedagen tijdens vakantie automatisch worden aangemerkt als vakantiedagen. Dit geldt echter alleen voor de bovenwettelijke vakantiedagen. Voor de wettelijke vakantiedagen is altijd aparte, expliciete instemming nodig.