

Het **loon per dag** wordt als volgt berekend:

voor de werknemer voor wie een **vijfdaagse werkweek** geldt:

- het tussen werkgever en werknemer overeengekomen uurloon x het gemiddelde aantal werkuren per week van de betrokken werknemer : 5; of
- het weekloon : 5; of
- (het maandloon x 3) : 65.

voor de werknemer voor wie een **zesdaagse werkweek** geldt:

- het tussen werkgever en werknemer overeengekomen uurloon x het gemiddelde aantal werkuren per week van de betrokken werknemer : 6; of
- het weekloon : 6; of
- (het maandloon x 3) : 78.

### Een voorbeeld

Een werknemer werkt vijf dagen per week.

Hij verdient Awg. 1.500,- per maand. Dagloon bij een

vijfdaagse werkweek is: (maandloon x 3)

gedeeld door 65 = (Awg. 1.500,- x 3)

gedeeld door 65 = Awg. 69,23.

De werknemer heeft recht op (5 x 3=) 15 vakantiedagen per jaar.

Stel: bij het beëindigen van zijn dienstverband heeft hij nog 7<sup>1</sup>/<sub>2</sub> dag over.

Dan moet de werkgever het volgende bedrag aan de werknemer betalen bij het beëindigen van het dienstverband:

7 maal Awg. 69,23 = Awg. 484,61

1/2 dag wordt als een hele dag gerekend

69,23 +

-----  
Awg. 553,84  
=====

### 8. Lb met zondagen gelijkgestelde dagen (AB 1989, GT74)

#### Feestdagen

- Nieuwjaarsdag
- Dag van Betico 25 januari
- De dag na de grote Carnavalsoptocht
- De dag van de vlag 18 maart
- Goede Vrijdag
- Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Pinksterzondag
- Koninginnedag
- Eerste en tweede Kerstdag
- Dag van de Arbeid 1 mei

**Let wel!:** Feestdagen worden niet als vakantie beschouwd en zijn dus extra vrije dagen voor de werknemer.

Voor meer informatie kunt U contact opnemen met Directie Arbeid en Onderzoek.

L.G. Smith Blvd. 134, Oranjestad

Tel: 583-7720

Fax: 583-7422

e-mail:directiearbeid@aruba.gov.aw

Filiaal Pos Chiquito

Pos Chiquito 100A

Lokaal 2

Tel: 584-2073

Fax: 584-3736

Deze folder heeft een uitsluitend informatief karakter. Aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend.



# Vakantie en feestdagen

Uitgave van Directie Arbeid & Onderzoek  
Maart, 2006



# Vakantieverordening (AB 1993, GT11)

## 1. Op wie is de Vakantieverordening 1993 van toepassing?

De vakantieregeling 1949 (P.B. 1949, no.17) is van toepassing op alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Een arbeidsovereenkomst kan zowel mondeling als schriftelijk zijn aangegaan.

**Niet als werknemers worden o.a. beschouwd,** schepelingen, thuiswerkers en inwonende kinderen van de werkgever, die voor diens rekening arbeid verrichten.

**Let wel!:** huishoudelijk personeel valt ook onder deze regeling.

## 2. Op hoeveel vakantiedagen heeft u recht?

U heeft voor ieder jaar, dat u onafgebroken werkzaam bent geweest in dienst van eenzelfde werkgever, aanspraak op een vakantie van **tenminste driemaal het bedongen aantal werkdagen per week** met behoud van het loon.

Bijvoorbeeld:

- Een werknemer die **twee** dagen per week werkt heeft recht op drie x twee (= het aantal werkdagen per week) = 6 vakantiedagen met behoud van het loon;
- Een werknemer die **drie** dagen per week werkt heeft recht op drie x drie = 9 vakantiedagen met behoud van het loon;
- Een werknemer die **vijf** dagen per week werkt heeft recht op drie x vijf = 15 vakantiedagen met behoud van het loon.

Indien u echter **zes dagen per week** werkt heeft u slechts recht op een vakantie van **tenminste 15 werkdagen**.

**Let wel!:** meer vakantiedagen kan altijd overeengekomen worden!

## 3. Hoe wordt de vakantie verleend?

De vakantie wordt bij voorkeur onafgebroken verleend. Op uw verzoek of wanneer de werkzaamheden het wenselijk maken, kan de vakantie worden gesplitst. Tenminste de helft van de vakantie wordt echter aaneensluitend verleend. De beslissing omtrent het tijdstip, waarop de vakantie zal ingaan geschiedt na onderling overleg, doch berust uiteindelijk bij de werkgever.

## 4. Wanneer kan de werkgever de vakantie uitstellen of intrekken?

De werkgever kan op uw verzoek, of om redenen van bedrijfsbelang het ingaan van de vakantie uitstellen of de reeds begonnen vakantie intrekken. Indien de werkgever uw vakantie om redenen van bedrijfsbelang intrekt moet hij de schade vergoeden ter zake van eventuele reis- of verblijfkosten die u als gevolg van uitstel van de vakantie mocht lijden.

Indien u bij de aanvang van uw vakantie ongeschikt bent tot werken in de zin van de Landsverordening Ongevallenverzekering (AB 1996, GT26) dan wel op dat tijdstip of tijdens uw vakantie ziek bent of wordt in de zin der Landsverordening Ziekteverzekering (AB 1993, GT24), wordt de vakantie, of het nog niet genoten deel daarvan, beschouwd te zijn ingetrokken.

## 5. Wanneer verliest u uw aanspraak op vakantie?

De aanspraak op vakantie over een afgelopen jaar **vervalt**, indien u gedurende dat jaar van uw werk bent weggebleven:

- a. wegens ziekte of ongeval, in totaal tenminste **zes maanden**;
- b. ter voldoening aan wettelijke verplichtingen, in totaal tenminste **zes weken**.

## 6. Wat gebeurt er met de niet opgenomen vakantie?

De vakantiedagen, waarop aanspraak is verkregen, maar welke nog niet opgenomen zijn op het tijdstip dat een nieuwe aanspraak is ontstaan, worden samengevoegd tot een **maximum van zesmaal het bedongen aantal werkdagen** per week. Vakantiedagen boven dit maximum komen te vervallen. De werkgever is verplicht de samengevoegde maximum vakantie binnen drie maanden na aanvraag te doen ingaan, terwijl u verplicht bent deze vakantie, ook ongevraagd, te nemen. Voor bedrijven, waarin in vol continu dienst wordt gewerkt, geldt een termijn van zes maanden.

De samengevoegde maximum vakantie wordt onafgebroken verleend en kan niet worden uitgesteld of ingetrokken, behalve wanneer u bij aanvang van uw vakantie ongeschikt bent of op het tijdstip of tijdens uw vakantie ziek bent of wordt.

## 7. Wat gebeurt er met niet genoten vakantie bij het beëindigen van het dienstverband?

Bij het beëindigen van het dienstverband worden niet opgenomen vakantiedagen naar hun geldswaarde verrekend.

Bij de berekening van het aantal vakantiedagen wordt dan een gedeelte van een dag gerekend als een gehele dag.