

ARBEIDSRECHT | 26 juli 2019

Inspanningsplicht werkgever tot opname vakantiedagen door werknemer

🕒 Leestijd van ongeveer 3 minuten 💬 0 reacties

In een opvallende uitspraak oordeelt het Hof van Justitie dat een werkgever zijn best moet doen om een werknemer zijn vakantiedagen op te laten nemen. Doet de werkgever dat niet, dan vervalt het wettelijk minimum aan vakantiedagen niet na de termijn die in het arbeidscontract staat.

Michel T Schroots

Op grond van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie heeft een werknemer recht op jaarlijkse vakantie mét behoud van loon. Het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is de werknemer in staat te stellen tijdens een periode van ontspanning en vrije tijd uit te rusten terwijl het loon wordt doorbetaald.

Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie moet dit recht worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van Europees sociaal recht, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in [Richtlijn 2003/88](#). Zo kan de minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Nationale wettelijke regeling

Het Hof van Justitie oordeelt dat de richtlijn niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling, die voorwaarden aan de uitoefening van het recht op een jaarlijkse vakantie van tenminste vier weken stelt. Zo is een wettelijke bepaling, die beoogt dat de (wettelijke) vakantiedagen na een zogenoemde overdrachtsperiode komen te vervallen, in beginsel geoorloofd. De werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon op die basis verloren zou gaan, moet dan wel daadwerkelijk de mogelijkheid hebben gehad om van het verleende recht op vakantie gebruik te maken.

In Nederland geldt dat het wettelijk minimum aan vakantiedagen in beginsel zes maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd vervalt. In de arbeidsovereenkomst kan voor het vervallen van (wettelijke)

LAATSTE VAKTECHNIEK

STATISTICAL AUDITING (82)
| Vandaag

Materialiteit in een controleprotocol: centen of procenten?

CONTROLEVERKLARING | 21
februari 2020

Geheime controleverklaring bij deponeringsjaarrekening van middelgrote rechtspersoon

FAILLISEMENTSRECHT | 18
februari 2020

Betalingen na faillissementsaanvraag: mag dat?

FINANCIERING | 14 februari 2020

Inzicht in betaalgedrag van grote bedrijven onder de loep

WAARDERING ONDERNEMING | 11
februari 2020

Is de accountant klaar voor de WHOA?

Meer vaktechniek

vakantiedagen een langere termijn worden opgenomen. De vakantiedagen vervallen niet indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen binnen de overeengekomen vervaltermijn. Een arbeidsongeschikte werknemer die vrijgesteld is van de verplichting tot reïntegratie wordt geacht redelijkerwijs niet in staat te zijn geweest vakantie op te nemen.

Inspanningsplicht werkgever

Op 6 november 2018 oordeelt het Hof van Justitie in een opvallende uitspraak dat de werkgever een vergaande inspanningsplicht heeft om de vakantiedagen door de werknemer daadwerkelijk op te laten nemen. Indien de werkgever niet aan deze inspanningsplicht voldoet, vervalt het wettelijk minimum aan vakantiedagen **niet**. In dat geval behoudt de werknemer, ondanks de nationale vervalregeling, de wettelijke vakantiedagen.

Het Hof van Justitie oordeelt dat de werkgever er concreet en in alle transparantie voor moet zorgen dat de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft om zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen en de werknemer er zo nodig formeel toe aan te zetten dat te doen. De werkgever dient de werknemer op *precieze wijze en tijdig* te informeren dat de wettelijke vakantiedagen na de overdrachtsperiode van zes maanden komen te vervallen. De bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever.

Aandachtspunten werkgever

Als de werkgever niet kan bewijzen dat hij alle zorgvuldigheid heeft betracht die verwacht mag worden om de werknemer in staat te stellen daadwerkelijk de jaarlijkse vakantie op te nemen, levert het door de werkgever laten vervallen van de wettelijke vakantiedagen een schending met de richtlijn op. Een werkgever doet er goed aan zijn werknemer jaarlijks proactief en schriftelijk te informeren over de openstaande (wettelijke) vakantiedagen. Daarbij dient de werknemer te worden gewezen op het risico van het vervallen van de vakantiedagen na de overdrachtsperiode van zes maanden (of langer indien overeengekomen).

Indien de werkgever zijn inspanningsplicht niet kan aantonen, kan de werkgever geen (succesvol) beroep doen op de wettelijke vervaltermijn. Niet vervallen vakantiedagen verjaren op grond van het Nederlandse (arbeids)recht in beginsel wel na vijf jaren na het kalenderjaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. De vraag is echter hoe deze verjaring zich verhoudt met de richtlijn en de genoemde uitspraak van het Hof van Justitie. Betoogd kan worden dat het door de werkgever niet nakomen van zijn inspanningsplicht ook een succesvol beroep op de (wettelijke) verjaringstermijn in de weg staat. Al met al genoeg redenen voor een werkgever om zich proactief op te stellen.

[Hof van Justitie 6 november 2018, C-684/16 \(Max-Planck/Shimizu\)](#)

Reacties 

Deel dit artikel

Michel T Schroots is advocaat in Rotterdam en lid van de praktijkgroep Ondernemingsrecht van het kantoor Schaap Advocaten Notarissen.

GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | 02 januari 2020

'i-Grond' als oplossing?

De kantonrechter wijst onlangs een ontbindingsverzoek af van een werkgever, omdat die werkgever 'geen voldragen ontslaggrond heeft'. Hoe zou dit oordeel van de kantonrechter... →



ARBEIDSRECHT | 03 december 2019

Zwangerschaps-discriminatie komt werkgever duur te staan

Een potentiële werkgever besluit geen arbeidsovereenkomst aan te bieden aan een sollicitante, nadat zij heeft medegedeeld dat zij zwanger was. Dat blijkt een dure... →



NIEUWS | 27 november 2019

PvdA en D66 willen concurrentiebeding beperken

PvdA en D66 willen het concurrentiebeding flink beperken. Die bepaling verbiedt werknemers om na afloop van hun contract soortgelijk werk te doen bij een ander bedrijf. →



ARBEIDSRECHT | 15 november 2019

Als de werkneemster haar targets niet meer haalt

De rechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer ontbinden als daar een redelijke grond voor is. Disfunctioneren van de werknemer... →



NIEUWS | 08 november 2019

Verplicht einde aan 'slapend dienstverband'

Bedrijven mogen werknemers die langdurig ziek zijn geworden en niet meer aan het werk kunnen komen bij hun werkgever, niet nog jaren tegen hun zin in dienst houden. →

Aanmelden nieuwsbrief

Ontvang elke werkdag (maandag t/m vrijdag) de laatste nieuwsberichten, opinies en artikelen in uw mailbox.

Bent u NBA-lid? Dan kunt u zich ook aanmelden via uw [ledenprofiel op MijnNBA.nl](#).

Accountant is een uitgave van de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA).

NBA

ACCOUNTANT.NL

[Home](#)
[Nieuws](#)
[Discussie](#)
[Vaktechniek](#)
[Achtergrond](#)
[In & Uit](#)
[Feiten & Cijfers](#)
[Tucht](#)

DOSSIERS

[Arbeidsmarkt](#)
[ICT](#)
[Opleiding](#)
[alle dossiers](#)

[Fiscaal](#)
[Kwaliteit en toezicht](#)
[Pensioen](#)

[Fraude en witwassen](#)
[Mkb](#)
[Publiek belang](#)

Accountant maakt gebruik van cookies om de website te analyseren en te verbeteren en om advertenties te tonen. Door op 'akkoord' te klikken geeft u toestemming voor het gebruik van cookies. In de [cookieverklaring](#) vindt u meer informatie over het gebruik van cookies op deze site.

© 2020 NBA (0 9 0 0) | [Contact](#) | [Disclaimer](#) | [Privacyverklaring](#) | [Cookieverklaring](#) | [Spelregels debat](#) | [Volg ons op Twitter](#) | [NBA.nl](#)