
Repareer de nieuwe vakantiewet

M. Koster en J. Herman de Groot

donderdag 02 februari 2012, 00:00

update: donderdag 02 februari 2012, 10:55



De introductie van een vervaltermijn van zes maanden voor de wettelijke vakantiedagen naast de bestaande verjaringstermijn van vijf jaar levert de werkgever een administratieve lastenverzwaring op. Het kan eenvoudiger, leert recente jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie.

Dat vakantieaanspraken komen te vervallen wanneer deze niet tijdig, in het jaar waarin deze worden opgebouwd of binnen een bepaalde periode daarna worden opgenomen, is voor Nederland nieuw. Dergelijke regelingen, die tot doel hebben de werknemer ertoe te bewegen zijn vakantie op te nemen en niet op te sparen, oordeelde het Hof in het verleden in overeenstemming met Europees recht, mits de werknemer gedurende deze periode ook in staat was zijn vakantie op te nemen.

Deze jurisprudentie vormde de aanleiding voor de door de Nederlandse wetgever opgenomen uitzondering op de vervaltermijn: indien de werknemer zijn vakantie redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen geldt niet de verjarings-, maar de vervaltermijn.

Doel voorbij schieten

Recentelijk besliste het Hof echter dat het ongelimiteerd oversparen van vakantiedagen het doel voorbijschiet. Het betrof een Duitse zaak, waarin een volledig arbeidsongeschikte werknemer bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak maakte op uitbetaling van openstaande vakantiedagen over een reeks van jaren.

De werkgever stelde dat een deel van de vakantiedagen was vervallen, omdat deze niet conform de regeling op tijd, vijftien maanden na het jaar van opbouw, waren opgenomen.

Het Hof stelde de werkgever in het gelijk nu vakantie na overschrijding van een bepaalde tijdsgrens geen positief effect meer heeft als tijd om uit te rusten.

Ook voor volledig arbeidsongeschikte werknemers geldt dus dat minimumvakantiedagen kunnen vervallen, mits is voorzien in een redelijke overdrachtsperiode.

Niet nodig

De Nederlandse 'escape' in de vorm van een verjaringstermijn voor niet genoten minimumdagen blijkt dus niet nodig. Volstaan had kunnen worden met een vervaltermijn van vijftien maanden voor de wettelijke dagen, dus inclusief de dagen die de werknemer niet heeft kunnen opnemen.

Het is tijd voor reparatiewetgeving. Daarbij kan dan meteen worden bepaald dat de vakantiewetgeving alleen ziet op de minimumvakantie zodat over bovenwettelijke vakantiedagen aparte, eventueel afwijkende afspraken kunnen worden gemaakt.

Marieke Koster is advocaat bij AKD en Jacqueline Herman de Groot is verbonden aan Employment Law Support (E.L.S.).