

# Regeling vakantiedagen omslachtig

Aanpak van stuwmeer aan vrije dagen brengt veel administratieve rompslomp mee

Barbara Veldmaat  
en Aysegül Avci

**D**e ministerraad is akkoord gegaan met een wetsvoorstel tot aanpassing van de vakantiewetgeving. Dit werd noodzakelijk na een uitspraak van het Europese Hof van Justitie, dat de Nederlandse vakantiewetgeving in strijd acht met de Europese richtlijn.

In Nederland bouwen zieke werknemers alleen vakantiedagen op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid is verricht. Dit om verlostuwmeren te voorkomen. Volgens het Hof van Justitie mag dit niet en hebben zieke werknemers recht op hetzelfde aantal wettelijke vakantiedagen als niet-zieke werknemers. Het wetsontwerp moet dit repareren.

Het wetsvoorstel gaat echter verder en tracht eveneens te voorkomen dat werknemers — ziek of niet ziek — een stuwmeer aan vakantiedagen opbouwen. Vakantiedagen komen volgens het wetsvoorstel te vervallen na een periode van anderhalf jaar, momenteel is dat na een periode van vijf jaar.

De regeling geldt echter alleen voor de wettelijke vakantiedagen, waarop elke werknemer jaarlijks recht heeft. Wettelijke vakantiedagen bedragen minimaal viermaal de wekelijkse arbeidsduur. De vervaltermijn geldt niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Het voorstel regelt verder dat werkgevers en werknemers in overleg kunnen besluiten de vervaltermijn te verlengen.

Het is begrijpelijk dat de ministers Donner en Hirsch Ballin de vakantiewetgeving wensen aan te passen aan de uitspraak van het Hof van Justitie. De Nederlandse wet loopt, na inwerkingtreding van dit voorstel, weer in de pas met de Europese richtlijn.

Het is ook begrijpelijk dat de ministers vakantiestuwmeren willen aanpakken. Immers, het te lang uitstellen van vakantie kan de veiligheid en gezondheid van werknemers in gevaar brengen. Bovendien zijn grote hoeveelheden niet-

opgenomen vakantie-uren veel werkgevers een doorn in het oog. Het gaat hier vaak om grote bedragen die een werkgever eventueel dient uit te betalen bij de beëindiging van het dienstverband.

**Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel loopt de Nederlandse regeling weer in pas met de EU-richtlijn**

De gekozen oplossing is echter omslachtig en brengt voor werkgevers veel extra administratieve rompslomp met zich mee. Door de splitsing in wettelijke vakantiedagen, die binnen anderhalf jaar moeten worden opgenomen, en niet-wettelijke vakantiedagen, die pas na vijf jaren vervallen, wordt het administratief niet makkelijk gemaakt voor de werkgever. De werkgever dient op deze manier twee vakantieadministraties bij te houden. Eén voor de door de werknemer opgenomen wettelijke va-

kantiedagen en één voor de bovenwettelijke vakantiedagen die de werknemer geniet. Het is beter de wet zo aan te passen dat de vervaltermijn voor alle vakantiedagen, voor zowel wettelijke als bovenwettelijke, anderhalf jaar wordt. Dit zou een echte aanpak van vakantiestuwmeren opleveren.

Daarnaast geldt de vervaltermijn van anderhalf jaar niet voor werknemers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. Op grond van de beschikbare informatie is het ondui-

delijk of deze verplichting voor alle werknemers geldt. Met name voor de zieke werknemers zal het lastig zijn vast te stellen of zij in staat zijn geweest vakantie op te nemen of niet. Ook is dit lastig te bewijzen en is de Nederlandse jurisprudentie hier geenszins eenduidig in. Het verdient dan ook advies hier nadere concretisering in aan te brengen.

Barbara Veldmaat en Aysegül Avci zijn arbeidsrechtadvocaat bij CMS Derks Star Busmann nv.