



# Vakantiedagen intrekken te weigeren?

PIETER DE RUITER

De (overheids)maatregelen ten gevolge van de crisis rondom COVID-19 zijn verstrekkend en nooit eerder vertoond. Zo adviseert het ministerie van Buitenlandse Zaken alle Nederlanders om de komende periode niet meer naar het buitenland te reizen, tenzij strikt noodzakelijk. Hoe lang dit advies van kracht blijft is op dit moment onduidelijk.

Niet alleen vanuit Nederlands perspectief wordt geadviseerd om niet naar het buitenland te reizen, in veel landen geldt momenteel een inreisverbod voor Nederlanders. Zelfs al zou je op dit moment – om wat voor reden dan ook – naar het buitenland reizen, dan is terugkeren naar Nederland erg lastig. Veel vliegtuigen staan aan de grond, en de buitengrenzen van de EU zijn in principe dicht. Daarnaast gaan veel hotels, vakantieparken en B&B's per 1 juni weer mondjesmaat open.

Kortom, op vakantie naar het buitenland is op dit moment min of meer een no-go. Dit betekent voor veel Nederlanders dat zij hun geplande vakantie of weekendje-weg (hebben) moeten annuleren. Als gevolg willen veel mensen ook hun geplande vakantiedagen intrekken bij hun werkgever. Dit steekt bij veel werkgevers, met name omdat veel werknemers op dit moment al thuis zitten zonder dat zij werkzaamheden verrichten. De werkgever is hierbij in beginsel gehouden om het loon van een werknemer door te betalen.

Kan een werkgever ook gehouden worden om mee te gaan in de wens van een werknemer tot intrekking van zijn vakantiedagen? Of kan een werkgever in deze omstandigheden de werknemer verplichten zijn/haar geplande vakantiedagen op te nemen?

## Vakantie

Het recht op vakantie met behoud van loon, wordt gezien als een belangrijk sociaal recht van een werknemer. Vakantiedagen hebben een zogenoemde recuperatiefunctie voor de werknemer: ze dienen voor het herstel van de belasting die gepaard gaat met het uitvoeren van de werkzaamheden. Om deze reden gelden er strenge regels omtrent onder meer de vaststelling van de vakantiedagen van een werknemer.

Elke werknemer heeft in beginsel aanspraak op een minimum aantal wettelijke vakantiedagen dat gelijk is aan ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Naast het wettelijk minimum, hebben veel werknemers ook aanspraak op zogenoemde bovenwettelijke vakantiedagen: het aantal vakantiedagen bovenop het wettelijk minimum. Voor deze dagen kan worden afgeweken van de wettelijke regeling omtrent vakantiedagen voor wat betreft de opbouw, het opnemen en de afkoop van deze dagen.

Wettelijke vakantiedagen vervallen in beginsel zes maanden na afloop van het jaar waarin zij zijn opgebouwd, mits een werkgever alle zorgvuldigheid heeft betracht om zijn werknemer daadwerkelijk de vakantie te laten opnemen en hem heeft gewezen op het aanstaande verval bij het niet-opnemen van deze dagen. Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat deze na vijf jaar verjaren.

### 'In de gelegenheid stellen'

Uitgangspunt is dat de werkgever de werknemer elk jaar de gelegenheid moet geven om vakantiedagen op te nemen. Bij de vaststelling van de vakantie is de wens van

de werknemer leidend. Het is de werkgever in principe niet toegestaan om een werknemer 'op vakantie te sturen', oftewel om eenzijdig vakantie op te leggen. Zo is uit de praktijk gebleken dat een werkgever, ook als de werknemer ruim een maand ongeoorloofd afwezig is geweest en vervolgens om die reden op staande voet is ontslagen, die dagen niet eenzijdig kan aanmerken als vakantiedagen. De werkgever diende de vakantiedagen bij het einde van het dienstverband alsnog uit te betalen.

Aan de andere kant kan een werkgever ook niet achterover blijven leunen indien een werknemer zijn wens om vakantie op te nemen niet kenbaar maakt. De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer daadwerkelijk in staat is zijn jaarlijkse minimumvakantie op te nemen, en wel door hem – zo nodig formeel – ertoe aan te zetten vakantie te nemen en hem daarbij mee te delen dat de vakantie verloren zal gaan. Indien een werkgever niet aan deze zogenoemde 'aansporingsplicht' voldoet, bestaat er het risico dat de vakantiedagen van een werknemer niet automatisch komen te vervallen.

## Wijzigen vakantiedagen

Een werknemer die zijn vakantiedagen wil opnemen of wijzigen, zal in overleg moeten treden met de werkgever. Een werknemer kan dan ook niet eenzijdig zijn vakantiedagen 'intrekken' of 'vaststellen'. Het is immers de werkgever die de vakantie van een werknemer vaststelt. Dit is niet anders wanneer een werknemer zijn reeds vastgestelde vakantiedagen wil wijzigen.

De huidige situatie waarin veel werknemers hun vakantiedagen willen intrekken is vrij uitzonderlijk. Normaliter is vaak de vraag aan de orde of een werkgever een verzoek tot opname van vakantiedagen mag weigeren of dat een werkgever reeds geplande vakantiedagen mag wijzigen. Bij het vaststellen van vakantiedagen dient de werkgever zich op te stellen als een 'goed werkgever'. Dit houdt kort gezegd in dat een werkgever in beginsel een redelijk verzoek tot intrekking c.q. wijziging van verlof heeft te honoreren, tenzij er 'gewichtige redenen' bestaan aan de kant van de werkgever om dit niet te doen. De lat voor deze zogenoemde redenen aan de kant van de werkgever is hoog. Er is sprake van 'gewichtige redenen' wanneer het inwilligen van de wens van de medewerker leidt tot ernstige verstoring van de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld bij een vakantieaanvraag tijdens een seizoenspiek).

Uit rechtspraak volgt dat de strekking van het wetsartikel omtrent de vaststelling van vakantiedagen (art. 7:638 BW) zich ertegen verzet dat een werknemer tegen zijn zin wordt gehouden aan een afspraak over de periode waarin vakantie zal worden opgenomen. De huidige omstandigheden ten gevolge van COVID-19 lijken dan ook geen aanleiding te geven om te kunnen spreken van 'gewichtige redenen' op basis waarvan een werkgever de intrekking van vakantiedagen van een werknemer zou kunnen weigeren, zelfs niet wanneer al het personeel van de werkgever 'werkloos' thuiszit.

## Conclusie

Gelet op bovenstaande is het voor een werkgever dus in beginsel niet mogelijk om een werknemer *'verplicht'* met vakantie sturen. Indien deze mogelijkheid vooraf schriftelijk is overeengekomen met een werknemer in de arbeidsovereenkomst of cao, kan dit anders zijn. Echter, hieraan zijn wel (strengere) voorwaarden verbonden.

Verder heeft de werkgever een zogenoemde *'aansporingsplicht'* om werknemers erop te wijzen dat zij vakantie dienen op te nemen. In de huidige omstandigheden, doen werkgevers er dus goed aan om werknemers erop te wijzen dat zij vakantie kunnen opnemen in deze periode. Hierbij zou ook het risico kunnen worden aangestipt dat opname van vakantiedagen in het najaar wellicht niet mogelijk is. Indien werknemers nu al hun vakantiedagen uitstellen en deze in het najaar willen opnemen, kan dit immers leiden tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering van de werkgever, hetgeen weer aanleiding kan zijn om vakantiedagen van werknemers te weigeren.

Verder lijken de huidige omstandigheden ten gevolge van COVID-19 geen aanleiding te geven om als werkgever het *'intrekken'* van vakantiedagen door een werknemer te weigeren, zelfs niet wanneer al het personeel van de werkgever *'werkloos'* thuiszit. Indien er sprake is van bijkomende

omstandigheden zou dit wel het geval kunnen zijn. Het inwilligen van de wens van de werknemer dient dan wel te leiden tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering van de werkgever.

Uiteraard blijft het altijd mogelijk om in onderling overleg met de werknemer de mogelijkheid te bespreken om vakantie op te nemen. Wat extra solidariteit en begrip voor elkaars situatie kan – juist in deze omstandigheden – zeker geen kwaad.

### Bronnen

Wet: art. 7:638 BW



### Over de auteur



Mr. P. de Ruiter  
Pallas Advocaten, [www.pallasadvocaten.nl](http://www.pallasadvocaten.nl)