

De nieuwe vakantieregeling: nog niet alle vragen beantwoord

Mevr. mr. E.J.A. Franssen en J. Seghrouchni, datum 05-11-2012

Datum

05-11-2012

Auteur

Mevr. mr. E.J.A. Franssen en J. Seghrouchni^[2]

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht (V)

Een aantal jaren geen tot weinig vakantiedagen opnemen om zo, na die periode, lang met vakantie te kunnen. Een situatie als deze is sinds 1 januari 2012 verleden tijd, althans wat betreft de wettelijke vakantiedagen. Op grond van art. 7:640a BW vervallen namelijk in beginsel de wettelijke vakantiedagen zes maanden na het einde van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd (de zogeheten overdrachtsperiode). Dit betekent dat vanaf 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke vakantiedagen zullen vervallen op 1 juli 2013 voor zover ze dan nog niet zijn opgenomen. In de literatuur^[1] is inmiddels al het nodige geschreven over de nieuwe wetgeving dat de aanleiding vormde voor de wetswijziging. In dit artikel willen wij in vervolg daarop bespreken of deze overdrachtsperiode, of vervaltermijn zo men wil, wel conform Europees recht is. Vervolgens zal ingegaan worden op de vraag hoe de regeling uitpakt wanneer de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om zijn vakantiedagen op te nemen. Wij beperken ons hierbij tot de zieke werknemer. Daarna willen wij een ander fenomeen bespreken: de zieke werknemer die met vakantie gaat. Ten slotte zullen twee knelpunten met betrekking tot de vervaltermijn worden besproken.

Overdrachtsperiode van 6 maanden conform Europees recht?

Als gevolg van het *Schultz-Hoff*-arrest^[3] is onze vakantiewetgeving, zoals die gold tot 1 januari 2012, gewijzigd. De wijziging die wij hier bespreken is het nieuwe art. 7:640a BW dat een overdrachtsperiode van zes maanden vaststelt voor wat betreft het wettelijk minimumaantal vakantiedagen per jaar. De overdrachtsperiode begint te lopen na afloop van het kalenderjaar (het referentiejaar) waarin de vakantieaanspraak is ontstaan. Na ommekomst van de overdrachtsperiode zijn niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen. Dus iemand die op 1 januari 2012 begint met opbouwen, heeft zijn wettelijke vakantiedagen op 1 juli 2013 verloren als hij ze vóór die tijd niet heeft opgenomen.

Dat lidstaten een dergelijke overdrachtsperiode mogen vaststellen heeft het Hof van Justitie in *Schultz-Hoff* expliciet gezegd. Sterker nog: het Hof gaf aan dat lidstaten helemaal geen overdrachtsperiode hoeven vast te stellen, maar mogen bepalen dat opgebouwde maar niet opgenomen vakantiedagen al mogen vervallen aan het einde van het referentiejaar, zolang werknemers maar daadwerkelijk de mogelijkheid hebben gehad om tijdens dat referentiejaar die dagen op te nemen.^[4] Onze overdrachtsperiode van zes maanden is in die zin dus conform Europees recht, mits de werknemer gedurende die tijd daadwerkelijk in staat is geweest om die dagen ook op te nemen.

Het Hof laat het in feite aan de lidstaten om te bepalen of een werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om vakantiedagen op te nemen. Alleen in de zaak *KHS/Schulte*^[5] overweegt het Hof dat de werknemer in die zaak niet daadwerkelijk de mogelijkheid had om vakantiedagen op te nemen.^[6] Het ging daar om een zwaar gehandicapte werknemer die vanaf oktober 2003 tot eind augustus 2008, toen zijn dienstverband eindigde, een uitkering ontving wegens volledige arbeidsongeschiktheid.

In het nieuwe art. 7:640a BW is bepaald dat, als de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen binnen het referentiejaar of de daaropvolgende overdrachtsperiode van zes maanden, de langere verjaringstermijn van vijf jaar geldt met betrekking tot die vakantiedagen. De vraag is of dat conform Europees recht is. In principe moet die vraag met 'ja' beantwoord worden. In *KHS/Schulte* overwoog het Hof immers dat het niet de bedoeling is dat een arbeidsongeschikte werknemer onbeperkt het recht op jaarlijkse vakantie kan cumuleren. Wel plaatste het Hof de kanttekening dat in een dergelijk geval de overdrachtsperiode de termijn van de referentieperiode wezenlijk moet overschrijden.^[7] Voor de beantwoording van de vraag wanneer de overdrachtsperiode de referentieperiode wezenlijk overschrijdt, zoekt het Hof aansluiting bij art. 9 lid 1 IAO-Verdrag nr. 132,^[8] waarin is bepaald dat de jaarlijkse vakantie moet zijn toegekend en worden opgenomen niet later dan binnen achttien maanden na het einde van het jaar waarin het recht op vakantie is ontstaan. Het IAO-Verdrag kent dus een maximale termijn van $12 + 18 = 30$ maanden voor het opnemen van vakantiedagen.^[9] Het Hof geeft aan dat de Arbeidstijdenrichtlijn in haar preambule verwijst naar dit Verdrag.^[10] Toch neemt het Hof die termijn niet één-op-één over, aangezien het in *KHS/Schulte* bepaalt dat de overdrachtstermijn van vijftien

maanden voldoet. Die termijn overschrijdt volgens het Hof immers nog steeds wezenlijk de referentieperiode van twaalf maanden.

Het gaat in *KHS/Schulte* dus om een overdrachtstermijn die geldt voor zieke werknemers. De vraag is dan ook of onze overdrachtsperiode van zes maanden voldoet aan de eis dat die de referentieperiode wezenlijk overschrijdt. Op het eerste gezicht natuurlijk niet, aangezien de referentieperiode één jaar is. Maar onze zesmaandstermijn geldt alleen als de (zieke) werknemer redelijkerwijs in staat is geweest om zijn vakantiedagen op te nemen. De vraag is wanneer dat het geval is. Daar zullen wij hierna op ingaan.

Redelijkerwijs in staat geweest vakantiedagen op te nemen

In *Schultz-Hoff* werd door het Hof van Justitie overwogen dat vakantie-rechten pas kunnen verjaren als de werknemer daadwerkelijk in staat is geweest zijn vakantiedagen op te nemen tijdens de referentieperiode en de eventuele overdrachtsperiode, maar dat desondanks niet heeft gedaan.^[11] Naar Nederlands recht vervallen vakantie-rechten, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om ze binnen de referentieperiode of overdrachtsperiode van zes maanden op te nemen. Met andere woorden: is de zieke werknemer redelijkerwijs wél in staat geweest om die dagen op te nemen en hij heeft dat niet gedaan, dan geldt de vervaltermijn van zes maanden. De bewijslast dat de werknemer de dagen redelijkerwijs niet heeft kunnen opnemen rust op de werknemer.^[12]

Voor het antwoord op de vraag of een zieke werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om tijdens zijn ziekte vakantie op te nemen, onderscheidt het kabinet twee situaties. De eerste situatie is dat de werknemer te ziek is om te re-integreren. Het kabinet stelt dat hier in elk geval sprake van is in de situatie zoals beschreven in art. 2 lid 5 Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.^[13] Hierin staat wanneer benutbare mogelijkheden afwezig zijn in geval van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Het gaat dan om de volgende situaties:

- a. de werknemer is opgenomen in een ziekenhuis of andere zorginstelling;
- b. de werknemer is bedlegerig;
- c. de werknemer is voor het uitvoeren van activiteiten in het dagelijks leven dermate afhankelijk dat hij niet zelfredzaam is;
- d. de werknemer functioneert ten gevolge van een ernstige psychische stoornis in zijn zelfverzorging in zijn directe samenlevingsverband alsook in zijn sociale contacten, waaronder zijn werkrelaties, niet of dermate minimaal dat hij psychisch niet zelfredzaam is.

Hierbij gaat het kabinet er in feite vanuit dat de werknemer die niet kan re-integreren ook geen vakantie zal opnemen.^[14] In bovengenoemde situaties lijkt ons dat evident en wij verwachten dat hier ook weinig discussie tussen werkgever en werknemer over zal ontstaan.

De tweede situatie die het kabinet noemt is die waarin de werknemer weliswaar in staat is om te re-integreren, maar het opnemen van vakantie niet bijdraagt aan de re-integratie.^[15] Dit is vaag. Wanneer wordt er door het opnemen van vakantie niet bijgedragen aan de re-integratie? Als te verwachten is dat de re-integratiemogelijkheden weer minder zullen zijn na ommekomst van die vakantie? Maar wanneer is dat dan het geval? Als vakantie inderdaad een recuperatiefunctie heeft, zoals de wetgever meerdere keren heeft gezegd, dan zou die vakantie toch bevorderlijk moeten zijn voor de re-integratie. Het kabinet legt dit verder ook niet uit. De vraag is ook wie beslist of het opnemen van vakantie niet bijdraagt aan de re-integratie. Als die beslissing te maken heeft met medische aspecten lijkt het ons dat de bedrijfsarts hierover een advies zou moeten geven aan de werkgever. Het zal veelal de werknemer zijn die zal stellen dat vakantie niet zal bijdragen aan zijn re-integratie, aangezien hij er belang bij heeft dat de langere verjaringstermijn geldt.

Wellicht zijn er nog wel meer situaties te bedenken waarin de zieke werknemer, ondanks het feit dat hij kan re-integreren, toch redelijkerwijs niet in staat is om met vakantie te gaan. Bijvoorbeeld als hij veel bezoeken aan medisch specialisten moet afleggen tijdens het referentiejaar en de overdrachtsperiode. Maar dan moet het toch wel om dermate veel bezoeken gaan dat hij zelfs geen week achtereen zou kunnen opnemen.^[16] De werknemer zou ook kunnen aanvoeren dat hij niet met vakantie kan, als hij bepaalde medicijnen zou moeten nemen die de rijvaardigheid beïnvloeden. Het zal, denken wij, echter toch wel lastig worden om dit hard te maken. Men kan immers ook heel goed met vakantie zonder dat men daarvoor moet rijden. Wij denken dan ook, dat als vaststaat dat de werknemer kan re-integreren, het bijna niet mogelijk voor hem zal zijn om te bepleiten dat hij desondanks niet met vakantie kan. Maar lukt dat wel, dan geldt dus de langere verjaringstermijn van 5 jaar.

Het kabinet geeft in elk geval aan dat als de werknemer wél in staat is tot re-integratie en de vakantie ook bijdraagt aan de re-integratie, de vervaltermijn van zes maanden geldt. Veldman stelt dat er in dat geval echter nog steeds sprake is van een ziekteperiode in de zin van art. 7:629 BW en het Hof van Justitie in het arrest *Pereda* heeft gezegd dat als de periode van ziekteverlof en vakantieverlof samenvallen, de werknemer het recht heeft om die vakantie in een andere periode alsnog op te nemen. Dat zou volgens Veldman betekenen dat als de re-integrerende zieke werknemer niet instemt met het aanmerken

van ziektedagen als vakantiedagen, deze vakantiedagen niet na zes maanden kunnen vervallen.^[17] Het probleem is echter dat het Hof zich (nog) niet heeft uitgelaten over de vraag of een re-integrerende werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om vakantiedagen op te nemen. Zoals gezegd laat het Hof die beoordeling over aan de lidstaten en geeft daarmee ons inziens ruimte aan onze wetgever om te bepalen dat een re-integrerende werknemer in staat is om vakantiedagen op te nemen.

Niet in staat tot re-integratie, maar wèl met vakantie

Is het kabinet al vaag over de situatie waarin de werknemer wel kan re-integreren, maar niet met vakantie kan, nog onduidelijker is de omgekeerde situatie: niet in staat tot re-integreren, maar wel met vakantie kunnen/willen. De VVD-fractie noemde zo'n situatie, namelijk de bouwvakker die een gebroken hand heeft. ^[18] Hij zou heel goed met vakantie kunnen, ook al zou volgens de bedrijfsarts re-integratie de eerste tijd niet mogelijk zijn. Dat is ook goed voorstelbaar want elke bouwvakker zal beide handen altijd nodig hebben. De minister draait eromheen door te zeggen dat, als de werknemer in staat is om vakantie op te nemen en hij dat niet doet, die dagen vervallen. En de werknemer is in staat om vakantie op te nemen als hij in staat is om te re-integreren.^[19] Maar dat is in het voorbeeld van de bouwvakker vreemd want voor hem zou de langere verjaringstermijn gelden op grond van het feit dat de bedrijfsarts hem niet tot re-integratie in staat acht, terwijl hij toch wel in staat zou kunnen zijn om van zijn vakantie te genieten. En zo zijn er meer situaties denkbaar. De werknemer kampt bijvoorbeeld met een burn-out. Mogelijk dat de bedrijfsarts ook dan de eerste tijd geen enkele re-integratie mogelijk acht. Maar anderzijds zou zo'n werknemer wellicht wel heel goed met vakantie kunnen gaan. Dat zou zelfs een helende werking kunnen hebben en zijn re-integratie bevorderen. Toch mag de werkgever in een dergelijk geval niet de vervalttermijn van zes maanden toepassen, de werknemer is immers niet tot re-integratie in staat. In deze voorbeelden is het niet relevant of de werknemer tijdens zijn vakantie daadwerkelijk weggaat. Het gaat erom of de werkgever in dergelijke gevallen de vervalttermijn van zes maanden mag toepassen of de verjaringstermijn van vijf jaar moet hanteren.

Het voorgaande hoeft op zichzelf geen problemen op te leveren zolang de werknemer zelf ook niet met vakantie wil. Maar stel dat de werknemer dat wel wil, kan dat dan? Dat lijkt ons wel als de werkgever daarmee instemt. Maar gaan die dagen dan van het vakantietegoed af? Daar is de wetgever niet duidelijk over. Het enige dat hierover wordt gezegd gaat over de situatie van een opgekomen ziekte tijdens een reeds vastgestelde vakantie. De minister geeft namelijk aan dat, als de werknemer zo ziek is dat hij niet kan re-integreren, hij ook niet hoeft in te stemmen met het afhouden van vakantiedagen vanaf het moment van ziekte.^[20] Met andere woorden: de werknemer is al met vakantie, wordt ziek en die vakantiedagen gaan toch niet van het tegoed af.^[21] Uit de parlementaire behandeling blijkt niet of de werknemer in een dergelijk geval verplicht is zijn vakantie te onderbreken. Dat zou waarschijnlijk weinig zin hebben aangezien al is vastgesteld dat die werknemer toch niet kan re-integreren. Zou een analoge toepassing van deze redenering dan ook betekenen dat een zieke werknemer met vakantie kan gaan zonder dat dit van zijn tegoed wordt afgeschreven als is vastgesteld dat hij te ziek is om te re-integreren? Dat lijkt ons wel. De werkgever zou zo'n vakantie ook moeilijk kunnen weigeren met het argument dat de werknemer beschikbaar moet zijn voor re-integratie aangezien al is vastgesteld dat re-integratie voorlopig niet mogelijk is. De enige mogelijkheid die wij hier voor de werkgever zien is dat deze op grond van de redelijkheid en billijkheid kan aanvoeren dat die vakantiedagen van het tegoed afgaan. De werkgever zou dan moeten aanvoeren dat de werknemer, ondanks zijn ziekte, kan genieten van zijn vakantie net zoals gezonde werknemers. Het kunnen genieten van vakantie is natuurlijk een subjectief criterium. Of daarvan sprake is hangt maar helemaal af van de vraag wat zo'n werknemer normaliter tijdens zijn vakantie doet. Iemand die graag aan het strand ligt kan met een gebroken hand wellicht net zo genieten van zijn vakantie als een gezonde werknemer. Maar iemand die een fervent surfer is kan dat niet.

Knelpunten met betrekking tot de termijnen

Met betrekking tot de termijnen van het referentiejaar en overdrachtsperiode kunnen twee knelpunten optreden. Het eerste knelpunt treedt op als de werknemer aanvankelijk niet in staat is tot re-integratie en later wel. Het kabinet is namelijk van mening dat, om een beroep te kunnen doen op de langere verjaringstermijn, de werknemer tijdens de totale opbouwperiode (van 18 maanden dus) redelijkerwijs niet in staat moet zijn geweest om de minimumvakantie op te nemen.^[22] Zodra de werknemer kan re-integreren moet hij gedurende de resterende vervalttermijn die vakantiedagen opnemen op straffe van verval.^[23] Stel, de eerdergenoemde bouwvakker breekt op 1 januari 2012 zijn hand. Er zijn allerlei complicaties waardoor genezing langer duurt dan normaal. Pas op 15 juni 2013 is hij in staat tot re-integratie. Dan heeft hij nog twee weken de tijd om de vier weken verlof over 2012 op te nemen, hetgeen dus niet mogelijk is. Maar ook de vakantieaanspraken van werknemers die bijvoorbeeld de eerste zeven maanden van het jaar hebben gewerkt en van plan waren om in augustus of september vakantiedagen op te nemen, maar eerst dan niet meer in staat zijn dat te doen, zullen verdampen. Als zij tot 1 juli van het volgende jaar buiten staat blijven vakantiedagen op te nemen, zou hen in die redenering tegengeworpen kunnen worden dat ze hun dagen dan maar eerder in het jaar van opbouw hadden moeten opnemen. Dus niet alleen 'de bouwvakker die op 1 januari 2012 zijn hand breekt', maar ook de werknemer die pas later in het jaar langdurig uitvalt, heeft

dit probleem.

Het tweede knelpunt treedt op als een werknemer pas halverwege het kalenderjaar begint met werken. De werknemer die op 1 januari 2012 begint te werken is op 1 juli 2013 zijn wettelijke vakantiedagen kwijt als hij ze dan nog niet heeft opgenomen. Maar niet iedere werknemer begint op 1 januari van enig jaar te werken. Men zou zich kunnen afvragen wat de gevolgen zouden zijn voor een werknemer die halverwege het kalenderjaar in dienst treedt. Stel, een werknemer treedt 1 september 2012 in dienst. De vraag is dan of de vakantiedagen die in 2012 zijn opgebouwd dan ook op 1 juli 2013 zullen vervallen. Volgens de letterlijke tekst van art. 7:640a BW wel. Daar staat immers: 'de aanspraak op het minimum vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven'.

Ook uit de Kamerstukken blijkt dat dit is beoogd door de wetgever.

Het kabinet stelt dat de overdrachtsperiode van zes maanden altijd hetzelfde blijft. Dat is natuurlijk ook zo, maar feit is wel dat de referentieperiode plus overdrachtsperiode samen korter zijn voor de werknemer die op 1 september 2012 in dienst treedt dan voor de werknemer die al op 1 januari 2012 in dienst is getreden. Dat gold natuurlijk ook al onder de oude regeling. Maar omdat de verjaringstermijn toen nog vijf jaar was, leidde dat niet zo snel tot onredelijke situaties, waarvan wij er hierna één zullen schetsen.

Stel een werknemer met schoolgaande kinderen is op 1 september 2012 begonnen met werken. Van september tot en met december 2012 bouwt hij 6,8 wettelijke dagen op. Op 1 juli 2013 wil hij vijf weken op vakantie. Dit is echter niet mogelijk. Immers, de dagen die hij van september tot en met december 2012 heeft opgebouwd zijn dan al vervallen. Wel heeft hij vanaf 1 januari 2013 de mogelijkheid om de twintig dagen die hij dan al heeft op te nemen. Het verschil met de werknemer die op 1 januari 2012 is begonnen is dat die werknemer achttien maanden de tijd heeft om die 6,8 dagen op te nemen die hij van september tot en met december 2012 heeft opgebouwd. Immers, aan het begin van het jaar 2012 mag hij die dagen al opnemen volgens het kabinet. De werknemer die op 1 september 2012 begint heeft maar tien maanden de tijd om die 6,8 dag op te nemen. Een oplossing hiervoor is, om de vervaltermijn aan te passen aan het moment van indiensttreding in het kalenderjaar. Zo zou de werknemer die op 1 september 2012 begint de mogelijkheid moeten hebben om die 6,8 dagen die hij van september tot en met december opbouwt maximaal achttien maanden te bewaren. Dit lijkt ons redelijk en hoeft ook niet tot voortdurende extra administratieve rompslomp te leiden. De regel zou alleen maar eenmalig hoeven te worden toegepast voor de werknemer die later dan op 1 januari van enig jaar in dienst treedt. Is de werknemer eenmaal in dienst, dan loopt hij vanaf januari van het daaropvolgend jaar gewoon mee met de collega's.

Samenvattend

De overdrachtsperiode van zes maanden is conform Europees recht voor zover de zieke werknemer redelijkerwijs in staat is geweest om zijn vakantiedagen op te nemen. Is hij dat niet, dan is de dan geldende verjaringstermijn van vijf jaar ook conform Europees recht. De werknemer die kan re-integreren zal naar onze mening praktisch niet aannemelijk kunnen maken dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie te nemen. Andersom zou wel kunnen: de werknemer die niet kan re-integreren kan in sommige gevallen nog heel wel met vakantie gaan. Alleen zou hij volgens de letterlijke tekst van de wet en de toelichting kunnen bepleiten dat die dagen niet van het tegoed mogen worden afgeschreven. De werkgever zou dan met een beroep op de redelijkheid en billijkheid moeten proberen te bewerkstelligen dat de vakantiedagen toch worden afgeboekt van het tegoed. Ten slotte heeft het kabinet niet goed doordacht wat de situatie is van de werknemer die pas op een later moment van zijn ziekte kan gaan re-integreren en de werknemer die later in het kalenderjaar begint met werken. Misschien loopt het allemaal zo'n vaart niet. Inmiddels blijkt dat bij 51 cao's van de 241 die tot eind juli 2012 zijn gesloten, de oude vijfjaarstermijn gehandhaafd blijft.^[24] Wellicht volgen er meer. Maar in elk geval ligt er wel een uitdaging voor de cao-partijen om heldere afspraken te maken over de in dit artikel genoemde kwesties.

Voetnoten

[1]

Zie onder andere: M. Ledesma Marin & F.M. Dekker, 'Vakantie Na Schultz en Schulte: use it or lose it!', *TAP* 2012/1; H.J. Funke, 'Wetsvoorstel 32 465: de belangrijkste voorgenomen wijzigingen in de vakantiewetgeving nader beschouwd', *TAP* 2011/1; N.P.B. Schmeitz & J.W. Klinkhamers, 'De nieuwe vakantiewet komt eraan!', *TRA* 2011/99; M. Koster & C.J. De Groot, 'Vakantieadministratie en stuwmeren vanaf 1 januari 2012: 'leuker kunnen we het niet maken, wel (onnodig) ingewikkeld' *ArbeidsRecht* 2011/12; M.C. Veenstra & M.S. Wirtz, 'Vakantie en verlofstuwmeren: wijzigingen door zieke én gezonde werknemers', *TRA* 2011/25; J.W. Ponds, 'Het *Schultz-Hoff*-arrest: het verplicht opnemen van vakantiedagen', *NTER* 2009/7; noot A.G. Veldman: 'Verval vakantierechten bij langdurige arbeidsongeschiktheid', *TRA* 2012/41.

[2]

Mevr. mr. E.J.A. Franssen is advocaat bij Loyens & Loeff N.V. te Amsterdam en universitair docent aan de Universiteit van Amsterdam. J. Seghrouchni was ten tijde van het schrijven van dit artikel student-stagiaire bij Loyens & Loeff N.V.

[3]

HvJ EU 20 januari 2009, nr. C-350/06; A.G. Veldman, 'Het Europese grondrecht van jaarlijkse vakantie: voorwaarden bij ziekte en (horizontale) doorwerking', *ArA* 2012 (11)2.

[4]

R.o. 43.

[5]

HvJ EU 22 november 2011, nr. C-214/10.

[6]

R.o. 27.

[7]

R.o. 38.

[8]

Verdrag nr. 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie van 24 juni 1970, betreffende vakantie met behoud van loon.

[9]

Het betreffende IAO-Verdrag geeft overigens geen bijzondere regels voor werknemers die geen vakantie hebben kunnen opnemen wegens ziekte.

[10]

R.o. 42

[11]

R.o. 43. In de Engelse tekst wordt gesproken over: 'has actually had the opportunity to exercise the right conferred on him by the Directive'. In het Duits staat er: 'tatsächlich die Möglichkeit hätte den ... Anspruch auszuüben'. De Franse tekst luidt: '... ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que la directive lui confère'. Zie ook r.o. 28 in *Schulte*.

[12]

[Kamerstukken II 2010/11, 32 465, nr. 6](#), p. 9 (NV II).

[13]

Kamerstukken II 2009/10, 32 465, nr. 3, p. 8 (MvT).

[14]

Kamerstukken II 2009/10, 32 465, nr. 3, p. 7 en 8 (MvT).

[15]

Kamerstukken I 2009/10, 32 465, nr. C, p. 3-4 (MvA).

[16]

Vgl. art. 7:638 lid 3 BW.

[17]

A.G. Veldman, 'Verval vakantierechten bij langdurige arbeidsongeschiktheid', *TRA* 2012/41.

[18]

Kamerstukken II 2010/11, 32 465, nr. 5, p. 3 (Verslag).

[19]

Kamerstukken II 2010/11, 32 465, nr. 6, p. 4 en 5 (NV II).

[20]

Kamerstukken II 2010/11, 32 465, nr. 6, p. 7 (NV II).

[21]

Dit wordt in feite ook door het Hof van Justitie gezegd in *Pereda*. Zie HvJ 10 september 2009, nr. C-277/08, r.o. 25.

[22]

Kamerstukken II 2010/11, 32 465, nr. 3, p. 6 (MvT) en [Kamerstukken I](#) 2010/11, 32 465, nr. C, p. 2 (MvA).

[23]

Kamerstukken I 2010/11, 32 465, nr. C, p. 3 en 4 (MvA).

[24]

'Vakantiedagen in veel cao's toch vijf jaar geldig', *NRC Handelsblad* 6 augustus 2012.