

RECHTSPRAAK

Werknemer bouwt tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen op tegen loonwaarde. Artikel 7:634 lid 1 BW dient wegens strijdigheid met artikel 31 lid 2 Handvest buiten toepassing te worden gelaten.*Feiten*

Werkneemster (geboren 1960) is sinds 30 juli 2023 arbeidsongeschikt. De loondoorbetalingsverplichting van werkgever eindigde per 27 juli 2025, na 104 weken ziekte. Werkneemster heeft sinds die datum recht op een WIA-uitkering. Werkgever heeft per 21 augustus 2025 de arbeidsovereenkomst beëindigd. Tussen partijen is in verband met de transitievergoeding in geschil of werkneemster reeds per 1976 in dienst was van (de rechtsvoorganger van) werkgever of pas per 2006. Daarnaast vordert werkneemster uitbetaling van vakantiedagen over de slaapperiode (27 juli 2025-21 augustus 2025). De kantonrechter stelt over deze laatste vordering prejudiciële vragen aan de Hoge Raad.

*Conclusie A-G De Bock**Geen voorwaarden aan verwerving van vakantieverlof (tijdens ziekte)*

Artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn bepaalt dat de lidstaten maatregelen moeten treffen zodat aan alle werknemers het recht op vakantie wordt toegekend, 'overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie'. Uit de rechtspraak van het HvJ EU blijkt dat deze bepaling niet betekent dat aan het ontstaan van het recht op vakantie naar nationaal recht voorwaarden mogen worden verbonden. Het ontstaan van het recht op vakantie mag namelijk niet van een voorwaarde afhankelijk worden gesteld.

Het is eveneens vaste rechtspraak van het HvJ EU dat, voor wat betreft het recht op vakantie, ziekteverlof met arbeidstijd gelijk wordt gesteld. In geval van ziekte maakt het HvJ EU namelijk een uitzondering op de regel dat het recht op vakantie wordt bepaald op de daadwerkelijk gewerkte arbeidstijd. De reden daarvoor is dat het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte onvoorzienbaar is en buiten de wil van de werknemer plaatsvindt.

In het arrest *QH* heeft het HvJ EU overwogen dat het 'uitgesloten' is dat het door het Unierecht gewaarborgde recht van een werknemer op de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt verminderd in een situatie waarin de werknemer zijn verplichting tot het verrichten van arbeid niet kon nakomen wegens ziekte gedurende de referentieperiode.

Wel grenzen aan het cumuleren/stellen van voorwaarden bij opname

Uit de rechtspraak van het HvJ EU volgt verder nog dat een lidstaat grenzen mag stellen aan het recht op vakantie van arbeidsongeschikte werknemers, in die zin dat het recht op vakantie van deze werknemers niet eindeloos hoeft te cumuleren. Dit volgt in het bijzonder uit het arrest *KHS* uit 2011. Uit rechtspraak van het HvJ EU komt naar voren dat een regeling in het nationale recht op grond waarvan vakantiedagen die tijdens arbeidsongeschiktheid zijn opgebouwd, kunnen vervallen indien zij niet binnen een bepaalde periode kunnen worden opgenomen, door het HvJ EU verenigbaar wordt geacht met het Unierecht op vakantie. Wel geldt dat die periode (de overdrachtsperiode) de duur van de referentieperiode (de periode waarin de dagen zijn opgebouwd) wezenlijk moet overschrijden. Bovendien mogen vakantiedagen die zijn opgebouwd vóórdat de (volledige) arbeidsongeschiktheid is ingetreden, niet vervallen.

Conclusie

Volgens de A-G moet de prejudiciële vraag bevestigend worden beantwoord: een werknemer bouwt tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen op tegen loonwaarde. Dit volgt uit het recht. Artikel 7:634 lid 1 BW dient in zoverre, wegens strijdigheid met artikel 31 lid 2 Handvest, buiten toepassing te worden gelaten.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 09-10-2026

ECLI: ECLI:NL:PHR:2026:984

Zaaknummer: 26/00991

Rechters: R.H. de Bock

Advocaten: S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:634 BW