

2 Vakantieopbouw bij langdurige ziekte

We helpen je met de gevolgen van uitspraak ECLI:NL:RBGEL:2025:7054

+ praktische checklist

+ modelclausules

Wat is de aanleiding?

De rechtbank oordeelde dat werknemers ook tijdens langdurige ziekte – zelfs bij een slapend dienstverband – vakantiedagen blijven opbouwen, ongeacht of er loon wordt betaald. Dit oordeel is gebaseerd op Europese regelgeving, met name Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het EU-Handvest. De richtlijn heeft geen rechtstreekse werking, maar het EU-Handvest wel. Nederland is dus verplicht deze lijn te volgen.

Wat is het probleem?

Werkgevers lopen het risico dat bij langdurige ziekte — zelfs nadat de loondoorbetaling is gestopt — de opbouw van (wettelijke) vakantiedagen doorloopt, waardoor zij bij beëindiging of uitbetaling alsnog extra vakantiedagen (en dus loonkosten) moeten uitbetalen. Dit is meestal onvoorzien en onbedoeld.

Waar hebben we het eigenlijk over (in euro's)?

Een (reken)voorbeeld:

- Een werknemer is 3 jaar ziek, verdient € 3.500 bruto per maand en heeft 25 vakantiedagen per jaar (waarvan 20 wettelijk en 5 bovenwettelijk).
- Volgens de uitspraak van de Rechtbank Gelderland (12 augustus 2025) loopt de opbouw van wettelijke vakantiedagen ook na 2 jaar ziekte gewoon door, zelfs zonder loonbetaling.
- Na 3 jaar ziekte heeft de werknemer (wanneer hij gedurende zijn ziekte geen vakantiedagen heeft kunnen opnemen, hiertoe niet in de gelegenheid is gesteld en deze dus niet zijn komen te vervallen/verjaren) dus nog circa 60 wettelijke vakantiedagen openstaan. Als je niets regelt over de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen tijdens ziekte, heeft de werknemer na 3 jaar ziekte ook nog een 15 bovenwettelijke vakantiedagen openstaan.
- Bij uitdiensttreding moet de werkgever uitbetalen aan wettelijke vakantiedagen 60 dagen $\approx$ 12 weken loon = ongeveer € 9.700 bruto
- Aan bovenwettelijke vakantiedagen zijn dat 15 dagen $\approx$ 4 weken loon = ongeveer € 2.425,- bruto.

Praktische handleiding: hoe hiermee om te gaan

Hieronder vind je een **duidelijke juridische en praktische toelichting** op wat wél en níet mogelijk is om (uit financieel oogpunt) grip te houden op de **opbouw van vakantiedagen tijdens langdurige ziekte**.

1. Wettelijke vakantiedagen – niet te beperken bij ziekte

Volgens zowel het Burgerlijk Wetboek (art. 7:634 BW) als het EU-recht (Arbeidstijdenrichtlijn 2003/88/EG) heeft iedere werknemer recht op minimaal vier weken betaalde vakantie per jaar, ook tijdens ziekte.

De Rechtbank Gelderland heeft in 2025 bevestigd: zelfs als er geen loon meer wordt betaald (bijvoorbeeld na twee jaar ziekte), blijft de wettelijke opbouw doorlopen.

Dat betekent:

- Werkgevers kunnen niet bij overeenkomst of beleid bepalen dat wettelijke opbouw tijdens ziekte stopt.
- Ook een “geen loon, geen opbouw”-clausule is nietig voor zover die ziet op de wettelijke dagen.
- Alleen bij einde dienstverband stopt de opbouw (vanaf de einddatum).

Er is juridisch géén ruimte om de opbouw van wettelijke vakantiedagen tijdens ziekte uit te sluiten of te beperken.

2. Bovenwettelijke vakantiedagen – wél te beperken

Voor bovenwettelijke vakantiedagen (de extra dagen die de werkgever vrijwillig aanbiedt boven de vier weken) geldt contractvrijheid.

Werkgevers kunnen dus:

- in de arbeidsovereenkomst of het personeelshandboek opnemen dat bovenwettelijke vakantiedagen niet worden opgebouwd tijdens ziekte of alleen zolang de werknemer recht heeft op loon;
- bepalen dat bij langdurige arbeidsongeschiktheid (bijv. langer dan 104 weken) de opbouw stopt;
- opnemen dat bovenwettelijke dagen bij langdurige ziekte vervallen na een kortere termijn (bijv. na 6 maanden in plaats van 5 jaar).

Dit is juridisch toegestaan, mits:

- het onderscheid tussen wettelijk en bovenwettelijk duidelijk is gecommuniceerd,
- en de werknemer vooraf (schriftelijk) van deze regeling kennis heeft genomen.

3. Praktische maatregelen voor werkgevers

A. Beperk slapende dienstverbanden

- Beëindig langdurige ziektegevallen tijdig in overleg met de werknemer.
- Hoe langer het dienstverband doorloopt, hoe meer vakantiedagen zich blijven opstapelen.

B. Houd administratie strak bij

- Registreer expliciet hoeveel dagen wettelijk en bovenwettelijk zijn opgebouwd.
- Zo voorkom je als werkgever dat bovenwettelijke dagen later als “wettelijk” worden aangemerkt.

C. Werk met heldere reglementen

- Actualiseer het personeelshandboek en de arbeidsovereenkomsten zodat het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke opbouw tijdens ziekte zwart-op-wit staat.
- Leg ook vast dat bovenwettelijke dagen kortere vervalttermijnen hebben.

D. Communiceer actief

- Informeer zieke werknemers tijdig over hun vakantieopbouw en vervalttermijnen.
- Alleen dan kunt u een beroep doen op het vervallen van vakantiedagen.

E. Leg afspraken schriftelijk vast

- Leg bij beëindiging van het dienstverband via een vaststellingsovereenkomst vast of vakantiedagen wel of niet worden uitgekeerd, en zo ja, om hoeveel dagen het gaat.
- Werknemer moet hier dan wel mee instemmen.
- Duidelijke afspraken voorkomen later discussie en zorgen dat zowel werkgever als werknemer weten waar ze aan toe zijn.

Samenvatting in één (lange) zin

Werkgevers kunnen de opbouw van wettelijke vakantiedagen tijdens ziekte niet uitsluiten, maar hebben wél ruimte om de opbouw van bovenwettelijke dagen te beperken of te stoppen bij langdurige ziekte, mits dit vooraf en duidelijk is vastgelegd; in een vaststellingsovereenkomst kunnen daarnaast afwijkende afspraken over de uitbetaling van vakantiedagen worden gemaakt.

Modelclausules – Vakantieopbouw tijdens ziekte

(gebaseerd op Rb. Gelderland 12 augustus 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:7054)

Bedoeld als inspiratie bij verwerking in arbeidsovereenkomsten of personeelshandboek- of reglement

Variant A – Voor wie kosten wil beperken als een werknemer langdurig ziek is (na 104 weken geen loon meer).

Artikel X – Vakantieopbouw tijdens ziekte

1. *Tijdens ziekte bouwt de werknemer uitsluitend wettelijke vakantiedagen op.*
Hiermee maakt u duidelijk onderscheid tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof. De werknemer behoudt het wettelijk minimum, maar extra opbouw is geen vanzelfsprekend recht.
2. *De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen vindt alleen plaats zolang de werknemer recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte. Zodra de loondoorbetaling eindigt, stopt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen automatisch.*
Deze bepaling voorkomt kosten bij langdurige ziekte. Zodra de werkgever niet meer verplicht is loon te betalen (na 104 weken), stopt ook de opbouw van de extra dagen.
3. *Vakantiedagen worden tijdens ziekte alleen afgeschreven indien de werknemer vooraf schriftelijk instemt met opname.*
De werknemer moet vooraf instemmen met afboeking, zodat geen discussie ontstaat over of een ziektedag wel of niet als vakantie gold.
4. *Ziekte tijdens vakantie geldt als ziekteperiode, mits tijdig gemeld conform de geldende procedure.*
Borgt dat de ziekmeldprocedure ook tijdens vakantie geldt. Alleen bij correcte melding kunnen ziektedagen worden hersteld als vakantiedagen.
5. *De werkgever informeert werknemers jaarlijks over hun rechten en vervaltermijnen van vakantiedagen.*
Herhaalt de informatieplicht. Zonder schriftelijke of digitale informatie kan de werkgever zich niet beroepen op het vervallen van dagen.

Variant B – voor wie naast kostenbeheersing ook wil dat werknemers actief blijven bijdragen aan herstel.

Artikel X – Vakantieopbouw tijdens ziekte

1. *Tijdens ziekte bouwt de werknemer wettelijke vakantiedagen op.*
Wettelijke opbouw blijft altijd verplicht. Hiermee voldoet u aan de Europese en nationale regels.
2. *De opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen vindt uitsluitend plaats zolang de werknemer:*
 - a. *recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte, en*

b. actief meewerkt aan redelijke re-integratie-inspanningen zoals bedoeld in de Wet verbetering poortwachter.

c. werknemer daadwerkelijk re-integratie werkzaamheden verricht.

Dit koppelt extra opbouw aan twee voorwaarden: loonbetaling en actieve inzet van de werknemer. Zo voorkomt u dat bovenwettelijke verlofrechten blijven groeien bij passieve werknemers.

3. *Zodra de werknemer geen loon meer ontvangt of onvoldoende meewerkt aan re-integratie, stopt de opbouw van bovenwettelijke vakantiedagen.*

Deze bepaling sluit aan op lid 2 en creëert een duidelijke grens. Na afloop van de loonperiode of bij onvoldoende medewerking stopt de extra opbouw.

4. *Opname van vakantie tijdens ziekte is slechts mogelijk met voorafgaande instemming van de werkgever; zonder schriftelijke instemming worden geen dagen afgeschreven.*

Beschermt beide partijen: de werknemer verliest geen dagen zonder dat hij het weet, en de werkgever voorkomt achteraf discussie.

5. *De werkgever communiceert jaarlijks schriftelijk over de vervaltermijnen en de omvang van opgebouwde dagen.*

Borgt naleving van de informatieplicht én houdt werknemers betrokken bij hun saldo, ook tijdens langdurige ziekte.

Tip voor ondernemers en HR:

Welke variant je ook kiest, zorg dat je dit duidelijk vastlegt in het personeelsreglement of arbeidsovereenkomst en dat werknemers schriftelijk geïnformeerd worden. Alleen dan ben je juridisch goed beschermd én weet iedere werknemer waar hij aan toe is.

Let op: deze handleiding en modelclausules geven praktische handvatten voor werkgevers, maar vervangt geen juridisch advies op maat.