

Tilburg University

Ook de vakantieregeling komt uit Europa

van Drongelen, J.

Published in:
Arbeid Integraal

Publication date:
2007

Document Version
Early version, also known as pre-print

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Drongelen, J. (2007). Ook de vakantieregeling komt uit Europa. *Arbeid Integraal*, (1), 93-100.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

2007-1

Ook de vakantieregeling komt uit Europa

mr. dr. J. van Drongelen *

Naar aanleiding van een wijziging van de vakantiewetgeving¹ die op 1 februari 2001 in werking is getreden² heeft er een discussie plaatsgevonden tussen Olbers³ en Loonstra⁴ aan de ene kant en mijzelf⁵ aan de andere kant over de mogelijkheden om vakantieaanspraken tijdens de looptijd van een arbeidsovereenkomst af te kopen. Centraal in deze discussie stond de betekenis van artikel 7 lid 2 Europese Richtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd⁶ (hierna EG-Richtlijn) en de vraag of de door de wetgever voorgestane afkoopmogelijkheid van vakantieaanspraken tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst hiermee in overeenstemming was of niet. Olbers en Loonstra vonden van niet, ikzelf heb een pleidooi gehouden dat dit wel zo was, maar vergeefs. Met het arrest van 6 april 2006 van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen⁷ (hierna Hof van Justitie) is aan deze discussie aan einde gekomen en ben ik in het ongelijk gesteld.⁸ Dit arrest is onder meer besproken door Mulder.⁹ In die bespreking lag de nadruk op de afkoopmogelijkheden van vakantieaanspraken. In deze bijdrage wordt daarnaast ook nagegaan of de gevolgen van dit arrest van het Hof van Justitie hiertoe beperkt blijven en of dit arrest bijvoorbeeld ook gevolgen heeft of in ieder geval kan hebben voor het opnemen en het sparen van vakantieaanspraken door de werknemer en het mogelijk vervallen van de vakantieaanspraken.

1 Inleiding

In artikel 7:640 lid 1 Burgerlijk Wetboek (BW) is voorgescreven dat een werknemer tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand kan doen van zijn vakantieaanspraken tegen schadevergoe-

ding. Met andere woorden: tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst kunnen vakantieaanspraken niet worden afgekocht. Op deze hoofdregel maakt lid 2 van artikel 7:640 BW een uitzondering. Wanneer vakantieaanspraken zijn verworven die het wettelijk minimum te boven gaan, kan bij schriftelijke overeenkomst, dus zowel bij individuele als collectieve arbeidsovereenkomst, van dit afkoopverbod worden afgevoerd. De wettelijke minimumvakantieaanspraken zijn geregeld in artikel 7:634 lid 1 BW. Deze minimumvakantieaanspraken houden in dat een werknemer over ieder jaar dat hij voor de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft, aanspraak maakt op vakantie van minimaal viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. De wettelijke minimumvakantieaanspraken zijn volledig in overeenstemming met artikel 7 lid 1 EG-Richtlijn. In dit artikellid is namelijk aangegeven, dat alle werknemers recht hebben op een jaarlijkse vakantie van ten minste vier weken.¹⁰ Wordt dit gelegd naast lid 2 van artikel 7 EG-Richtlijn waarin het verbod op afkoop van minimumvakantieaanspraken tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst is geregeld¹¹, dan lijkt er geen vuiltje aan de lucht. Het komt echter neer op de uitleg van wat onder wettelijke minimumvakantieaanspraken moet worden verstaan en de betekenis van bovenwettelijke vakantieaanspraken, dat wil zeggen: alle vakantieaanspraken die het wettelijk minimum van een bepaald jaar te boven gaan.

* mr. dr. J. van Drongelen is medewerker van dit blad.

2 De wetgever en de bovenwettelijke vakantieaanspraken

De wetgever heeft aangegeven, dat het bij bovenwettelijke vakantieaanspraken gaat om het verschil tussen het totale vakantietegoed en de wettelijke minimumvakantieaanspraken voor een bepaald jaar. Dat komt neer op de voor dat jaar boven de wettelijke minimum overeengekomen vakantieaanspraken en de uit voorgaande jaren overgespaarde vakantieaanspraken, zowel wettelijk als bovenwettelijke.¹² Dit kan het best worden uitgelegd aan de hand van twee voorbeelden.

Voorbeeld 1

Een werknemer werkt in een volledige werkweek van vijf dagen. Op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst die op hem van toepassing is, heeft hij recht op 25 vakantiedagen per jaar. Met zijn werkgever is hij overeengekomen dat hij de bovenwettelijke vakantiedagen afkoopt. Dat betekent dat er in dat jaar maximaal vijf dagen mogen worden afgekocht, namelijk 25 vakantiedagen verminderd met het wettelijke minimum van twintig dagen.

Voorbeeld 2

Dezelfde werknemer heeft in 2003 twee vakantiedagen overgespaard naar 2004. Wat betreft het jaar 2004 heeft hij recht op 25 vakantiedagen. In dat jaar heeft hij recht op 27 vakantiedagen. Van deze 27 vakantiedagen mogen er in 2004 zeven vakantiedagen worden afgekocht, namelijk 27 vakantiedagen verminderd met 20 dagen, het wettelijke minimum. Neemt de werknemer van de bewuste 27 vakantiedagen in 2004 maar vijftien vakantiedagen op en hevelt hij twaalf vakantiedagen naar 2005 dan ont-

staat de volgende situatie. In 2005 maakt hij aanspraak op 37 vakantiedagen, namelijk 25 vakantiedagen (de aanspraak voor 2005) vermeerderd met 12 vakantiedagen (het overgehevelde restant aan vakantieaanspraken). In 2005 zouden er dan 17 vakantiedagen afgekocht kunnen worden, namelijk 37 vakantiedagen verminderd met 20 vakantiedagen, het wettelijke minimum voor 2005.¹³

De wetgever heeft destijds aangegeven, dat deze constructie niet in strijd is met artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn.¹⁴ De SER was evenwel in een aanvullend advies over vakantiewetgeving in 1999 aanmerkelijk voorzichtiger. Wel wordt in dat advies aangegeven, dat voor het afkopen van vakantieaanspraken tijdens de duur van de arbeidsovereen-

komst alle op dat moment verworven vakantieaanspraken in aanmerking komen voor zover deze de wettelijke minimumvakantieaanspraken van artikel 7:634 lid 1 BW te boven gaan, maar dan alleen voor zover artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn zich hier niet tegen verzet.¹⁵

De werknemersorganisaties FNV, CNV en MHP waren het ten tijde van de parlementaire behandeling van de wijziging van de vakantiewetgeving al niet met deze uitleg eens¹⁶, maar voor de FNV deed een brochure van het ministerie van Sociaal Zaken en Werkgelegenheid de deur dicht.¹⁷ Bij brief van 30 november 2001 wendt deze werknemersorganisatie zich tot de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en verzoekt hem publiekelijk afstand te nemen van de door de FNV betwiste uitleg van artikel 7:640 lid BW en publiekelijk te verklaren dat vakantiedagen

*Een financiële
vergoeding voor
overgedragen
minimumvakantie is
volgens het HvJ een
prikkel om geen
vakantierust te nemen*

die toe te rekenen zijn aan niet opgenomen minimumvakantie niet kunnen worden afgekocht. Ook de bedoelde brochure mag van de FNV niet meer ongewijzigd worden verspreid. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laat echter bij brief van 15 januari 2002 weten dat het verzoek niet wordt ingewilligd, omdat de in de wetgeving geïntroduceerde afkoopmogelijkheid niet in strijd zou zijn niet met artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn.¹⁸ Deze reactie is geheel in lijn met de verdediging van de staatssecretaris tijdens de parlementaire behandeling van de wijziging van de vakantiewetgeving.

3 Het woord is aan de rechter

De FNV stapt naar de rechtbank in 's-Gravenhage en vordert een verklaring voor recht dat de wettelijke afkoopmogelijkheid van vakantieaanspraken in strijd is met artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn en dat van overheidswege het aan de afkoopmogelijkheid ten grondslag liggende standpunt niet meer mag worden uitgedragen of in de publiciteit mag worden gebracht en dat de vermaledijde brochure niet meer mag worden verspreid.¹⁹ De rechtbank wijst de vordering af waarbij vooral de tekst van de brochure een rol speelt.²⁰ De FNV is het hier niet mee eens en stapt naar het Hof in 's-Gravenhage die haar op dat punt in het gelijk stelt. Het Haagse Hof vindt wel dat de wettekst zelf geen uitsluitel geeft over de vraag of de vakantieaanspraak die in een bepaald jaar tot de minimumvakantieaanspraak behoorde, maar door de werknemer niet is genoten, in een volgend jaar al dan niet kan worden afgekocht. De parlementaire geschiedenis leert dat een dergelijke afkoopmogelijkheid wel de bedoeling van de wetgever is (zie par. 2). Als een voorlichtingsbrochure een inhoud heeft die in strijd is met de wijze waarop (een onderdeel van) de EG-Richtlijn moet worden uit-

gelegd en geïmplementeerd dan is de verspreiding van die brochure zonder enige vorm van waarschuwing, misleidend en daarmee onrechtmatig, aldus het Haagse Hof. Het komt dus neer op de uitleg die aan artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn moet worden gegeven. Dit wordt aan het Hof van Justitie voorgelegd. De vraag is of een wettelijke voorschrift van een lidstaat, in dit geval dus artikel 7:640 lid 2 BW, waarin de mogelijkheid wordt geboden om tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst schriftelijk overeen te komen dat aan een werknemer die in enig jaar niet of niet volledig zijn jaarlijkse vakantie heeft opgenomen in een volgend jaar een financiële vergoeding daarvoor mag worden toegekend, in overeenstemming is met artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn.²¹

Het Hof van Justitie laat daar op 6 april 2006 geen enkele onduidelijkheid over bestaan.²² Artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn verzet zich tegen een nationaal wettelijk voorschrift waarin de mogelijkheid wordt geboden dat tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst de jaarlijkse minimumvakantiedagen, waarvan in lid 1 sprake is, die in een bepaald jaar niet zijn opgenomen, worden vervangen door een financiële schadevergoeding in een volgend jaar.²³ De mogelijkheid van een financiële vergoeding voor de overgedragen jaarlijkse minimumvakantie vormt naar de mening van het Hof van Justitie een onverenigbare prikkel om afstand te doen van vakantierust of om de werknemer ertoe te brengen daarvan afstand te doen.²⁴

4 De gevolgen voor de Nederlandse vakantiewetgeving

Zoals het Hof in 's-Gravenhage al constateerde, is artikel 7:640 lid 2 BW voor tweeterlei uitleg vatbaar. Het Hof van Justitie heeft uitdrukkelijk aangegeven, dat een dergelijke uitlegmogelijkheid niet in over-

eenstemming is met artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn. Dat brengt met zich dat artikel 7:640 lid 2 BW zal moeten worden aangepast om aan deze onduidelijkheid een einde te maken. Het meest voor de hand ligt dan om een constructie te kiezen die zoveel mogelijk aansluit bij de bovenwettelijke afwijkingmogelijkheden die de overige wettelijke vakantievoorschriften kennen, zoals artikel 7:636 BW (de als de vakantie aan te merken dagen)²⁵ en artikel 7:637 BW (het aanmerken van ziektedagen als vakantie-dagen).²⁶ Daarmee wordt ook het meest tegemoet gekomen aan de voor de vakantie-regeling geldende systematiek die in artikel 7:645 BW is neergelegd. Op grond van dat artikel is de wettelijke regeling van de vakantie dwingend recht waarvan niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken, tenzij een dergelijke afwijking expliciet bij het desbetreffende wettelijke voorschrift is toegelaten. Het komt er dus op neer dat alleen die bovenwettelijke afspraken tijdens duur van de arbeidsovereenkomst kunnen worden afgekocht die voor dat jaar boven het wettelijke minimum zijn afgesproken. Dat lijkt vrij simpel, maar wat zijn de gevolgen daarvan? Die zijn tamelijk vérstrekkend. Onze wetgeving gaat er in artikel 7:634 lid 1 BW van uit dat vakantieaanspraken worden opgebouwd. Door het gebruiken van de term 'ten minste' geldt de opbouw niet alleen voor de wettelijke minimumvakantieaanspraken maar ook voor de bovenwettelijke vakantieaanspraken. Dat betekent ook dat als er vakantieaanspraken door een werknemer worden opgenomen, dit zowel een wettelijk als een bovenwettelijk deel omvat. Als alleen nog maar bovenwettelijke vakantieaanspraken die voor een bepaald jaar boven het wettelijke minimum zijn afgesproken mogen worden afgekocht, zal de werkgever dan precies moeten bijhouden welke vakantieaanspraken wel en welke niet mogen

worden afgekocht. Dit is tijdens de behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de vakantiewetgeving aan de orde geweest. In een motie is aan de regering gevraagd om het onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieaanspraken consequent te hanteren en om aan te geven dat de wettelijke vakantieaanspraken die doorschuiven naar een volgend jaar hun wettelijk karakter behouden.²⁷ Van regeringszijde is deze motie onuitvoerbaar genoemd omdat een dergelijk onderscheid tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantieaanspraken er toe leidt dat altijd moet worden teruggekeken in de tijd en dat voor elke werknemer afzonderlijk moet worden bijgehouden, of en in hoeverre die werknemer van dit wettelijke minimum in de desbetreffende jaren minder heeft opgenomen. Dit maakt de afkoopregeling niet alleen gecompliceerd maar leidt ook tot een onwenselijke administratieve lastenverzwaring voor het bedrijfsleven.²⁸

Maar het is de vraag of het bij het afkoopverbod tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst blijft. In het arrest van 6 april 2006 van het Hof van Justitie wordt aangegeven, dat de EG-Richtlijn als regel invoert dat een werknemer 'in normale omstandigheden' in het belang van een doeltreffende bescherming van de veiligheid en gezondheid 'daadwerkelijk' rust moet genieten.²⁹ Het gaat allereerst om het woord 'daadwerkelijk'. Dat impliceert dat de minimumvakantieaanspraken die een werknemer in een jaar opbouwt ook door hem in datzelfde jaar daadwerkelijk moeten worden genomen. Dat is dus iets anders dan wat er in artikel 7:638 lid 1 BW is geregeld. Op grond van dat artikellid is de werkgever verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen vakantie op te nemen als het gaat om de wettelijke minimumvakantieaanspraken. Op die manier wordt voorkomen, zo rede-

neert de wetgever³⁰, dat een werknemer over een langere tijd geen vakantie opneemt of daarvan wordt weerhouden door zijn werkgever. Of dat ook gebeurt, is onzeker omdat nergens is voorgeschreven dat de werknemer de in een jaar opgebouwde vakantieaanspraken ook daadwerkelijk in een jaar moet opnemen.³¹ Als een werknemer stelselmatig weigert om vakantie op te nemen en dit nadelig uitpakt als het gaat om zijn functioneren dan kan de werkgever alleen een beroep doen op het in artikel 7:611 BW geregelde zogenoemde 'goed werknemerschap'.³²

Een en ander zou betekenen dat ook dit onderdeel van onze vakantiewetgeving niet in overeenstemming is met de EG-Richtlijn. Maar daarmee is de kous nog niet af, omdat in het arrest van het Hof van Justitie ook de termen 'in normale omstandigheden' een rol spelen. Wat daaronder moet worden verstaan, is niet duidelijk. Een indicatie daarvoor geeft het Hof van Justitie als het gaat om de vraag of een overdracht van vakantieaanspraken naar een volgend jaar sowieso wel mag.³³ Het Hof van Justitie vindt het jammer genoeg niet nodig om daar in detail op in te gaan, maar volstaat met te verwijzen naar een uit 2005 stammend arrest.³⁴ Van belang voor dit arrest is dat het EG-recht verschillende verlofvormen waarborgt, zoals het zwangerschaps- en bevallingsverlof³⁵ en het ouderschapsverlof.³⁶ Uit dit uit 2005 stammende arrest volgt dat wanneer het ouderschapsverlof niet kan worden ingekort als het wordt onderbroken door een andere verlofvorm zoals het zwangerschapsverlof, dit niet tot gevolg heeft dat afbreuk wordt gedaan aan het (resterende) ouderschapsverlof. In het

arrest van 6 april 2006 vertaalt het Hof van Justitie dit als volgt. Wanneer meerdere door het EG-recht gewaarborgde verloven aan het einde van een jaar samenlopen dan kan dit onvermijdelijk de overdracht van de jaarlijkse vakantie of een deel daarvan tot gevolg hebben. Het Hof van Justitie voegt er dan wel aan toe dat het positieve effect van de vakantie niet aan belang inboet en zeker niet verloren gaat als het (voor een deel) wordt overgedragen naar een volgend jaar.³⁷ Omdat de overdracht naar het volgende jaar echter onvermijdelijk moet zijn, geeft het Hof van Justitie eigenlijk te kennen dat de overdrachtmogelijkheid dan toch wel heel beperkt is, namelijk alleen als er sprake is van een

Het HvJ voegt er aan toe dat het positieve effect van vakantie niet aan belang inboet als het wordt overgedragen naar een volgend jaar

samenloop van verschillende door het EG-recht gewaarborgde verlofvormen. Dat betekent dan ook dat de werkgever en de werknemer met elkaar geen afspraken kunnen maken over het aantal dagen dat meegenomen wordt naar een volgend jaar, althans als het gaat om de wettelijke minimumvakantieaanspraken. Of er dagen kunnen worden meegenomen is namelijk afhankelijk van het geval en hangt bijvoorbeeld af van de samenloop met bijvoorbeeld

zwangerschap- en bevallingsverlof. Is het dan nog zinvol om voor deze minimumvakantieaanspraken de in artikel 7:642 BW geregelde verjaringstermijn van vakantieaanspraken van vijf jaar te handhaven? Deze verjaringstermijn was bedoeld voor de werknemer om vakantieaanspraken te sparen voor bijvoorbeeld studie of zorgtaken,³⁸ maar dat kan alleen nog maar gaan over de bovenwettelijke vakantieaanspraken. Los daarvan rijst onmiddellijk de vraag wat er dan gebeurt met de niet opgenomen mini-

mumvakantieaanpakken die ook niet kunnen overgaan naar het volgende jaar, omdat er geen sprake is van de door het Hof van Justitie aangegeven bijzondere omstandigheden. Deze vakantieaanpakken kunnen niet worden afgekocht, maar vervallen ze dan? Daarover kan geen twijfel bestaan. Het antwoord is 'nee', omdat dat in strijd is met de beschermingsgedachte die het Hof van Justitie aan het desbetreffende onderdeel van de EG-Richtlijn toekent.³⁹

5 Slot

Ironisch genoeg vloeit de complexe uitwerking van de wettelijke en de bovenwettelijke vakantieaanpakken voort uit de houding van vooral de vertegenwoordiging van de werknemersorganisaties in de SER.⁴⁰ Misschien dat het oorspronkelijke voorstel van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid destijds in de SER-adviesaanvraag maar weer eens op tafel moet worden gelegd. In dit voorstel wordt de in artikel 7:634 lid 1 BW gebruikte term 'ten minste' geschrapt. Dat betekent dat de wettelijke vakantieregeling dan alleen betrekking heeft op de minimumvakantieaanpakken van vier weken. Dat betekent dus dat partijen bij een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst wel meer vakantieaanpakken kunnen afspreken, maar dat deze niet onder het wettelijke regime vallen en zij daar zelf volledig de verantwoordelijkheid voor dragen. Dat legt het probleem van de bovenwettelijke vakantieaanpakken ook daar waar het hoort, namelijk bij de sociale partners. Misschien kan dan ook worden overwogen om in artikel 7:634 BW te kiezen voor een toekenning van vakantieaanpakken op jaarbasis en niet meer uit te gaan van de opbouw ervan. Dat heeft overigens wel vergaande

consequenties voor de wettelijke regeling, maar zal het uiteindelijk wel eenvoudiger maken.

Omdat het Hof van Justitie ervan uitgaat dat een werknemer daadwerkelijk in het jaar zijn vakantie moet genieten, staat de vrijblijvendheid van het kunnen opnemen van vakantieaanpakken door de werknemer, dat de kern is van artikel 7:638 BW, op de tocht. Dit wordt nog eens versterkt doordat het overgaan van vakantieaanpakken naar een volgend jaar volgens het Hof van Justitie alleen mogelijk is als het opnemen ervan niet mogelijk is door bijzondere omstandigheden. Of de verjaringstermijn van vijf jaar dan nog zin heeft, is de vraag.

Het vervallen van niet opgenomen vakantieaanpakken is in strijd met de beschermingsgedachte die het Hof van Justitie aan artikel 7 lid 2 EG-Richtlijn toedicht. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakte tijdens de behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de vakantiewetgeving kenbaar dat in Engeland het recht op niet opgenomen vakantieaanpakken aan het eind van het jaar teniet gaat, in Duitsland na drie maanden en in Ierland na zes maanden.⁴¹ Voor de werknemers uit die landen is het dus mogelijk daartegen te ageren.

De conclusie is dat er naar mijn mening voor onze vakantiewetgeving meer vastzit aan het arrest van 6 april 2006 van het Hof van Justitie dan in eerste instantie zou worden verwacht. Het zou kunnen leiden tot een ingrijpende wijziging van de vakantiewetgeving in ons land. Maar afgezien daarvan denk ik ook dat het Hof van Justitie nog lang niet klaar is met de vakantieregeling in de EG-Richtlijn. Wordt dus ongetwijfeld vervolgd.

Noten

- 1 Zie wet van 30 november 2000 tot wijziging van titel 7.10 (arbeids-overeenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof, Stb. 2000, 645, en de wet van 30 november 2000 tot wijziging van de wet van 30 november 2000 tot wijziging van titel 7.10 (arbeids-overeenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof, Stb. 2000, 646.
- 2 Zie art. VI wet van 30 november 2000, Stb. 2000, 645.
- 3 Zie M.M. Oibers, 'Mislukte flexibilisering van de vakantiewetgeving', *SMA* 2001, p. 5-13.
- 4 Zie C.J. Loonstra, 'Laat de praktijk het maar uitzoeken. Over de nieuwe vakantiewetgeving', *SR* 2001, p. 323-324.
- 5 Zie J. van Drongelen, 'Over de afkoop van bovenwettelijke vakantieaanspraken', *Arbeid Integraal* 2003, p. 2-8.
- 6 Zie Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, PbEG L. 299 van 18 november 2003, p. 9-19. Deze richtlijn vervangt haar voorganger Richtlijn 93/104/EG (PbEG L. 307 van 13 december 1993, p. 18-24); gewijzigd bij Richtlijn 2000/34/EG (PbEG L. 195 van 1 augustus 2000, p. 41-45).
- 7 Zie HvJ EG 6 april 2006, zaaknr. C-124/05, «JAR» 2006/102.
- 8 Zie ook: G.J. Mulder, 'Geniet nou eens!', *SR* 2006, p. 206.
- 9 Zie G.J. Mulder, 'Geniet nou eens', *SR* 2006, p. 205-207.
- 10 De letterlijke tekst van art. 7 lid 1 EG-richtlijn luidt: 'De Lid-Staten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie'.
- 11 De letterlijke tekst van art. 7 lid 2 EG-richtlijn luidt: 'De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband'.
- 12 Zie Kamerstukken II 1998/99, 26 079, nr. 5 (nota naar aanleiding van het verslag), p. 9. Zie ook: J. van Drongelen & J.M.G. Lemmen, 'Minimum vakantieaanspraken', *Arbeid Integraal* 1999, p. 119-121; J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht Deel 1 De elementen van de arbeidsovereenkomst - Vakantie en verlof*, Zutphen 2005, p. 213.
- 13 Zie J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase 2005, p. 213.
- 14 Zie Kamerstukken I 1999/2000, 26 079, nr. 176 (memorie van antwoord), p. 5; Kamerstukken II 1999/2000, 27 079, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 5. Zie ook: J. van Drongelen, *Arbeid Integraal* 2003, p. 5.
- 15 Zie SER, *Advies wijziging vakantiewetgeving (aanvullend advies)*, 's-Gravenhage 1999, nr. 99/15, p. 33.
- 16 Zie J. van Drongelen, *Arbeid Integraal* 2003, p. 5.
- 17 Zie 'Nieuwe vakantiewetgeving: meer ruimte voor maatwerk', B o89, (februari) 2001.
- 18 Zie «JAR» 2005/83, p. 510.
- 19 Zie «JAR» 2005/83, p. 510.
- 20 Zie «JAR» 2005/83, p. 511.
- 21 Zie Hof 's-Gravenhage 3 maart 2005, «JAR» 2005/83.
- 22 Zie HvJEG 6 april 2006, zaaknr. C 124/05, «JAR» 2006/102. Zie hierover onder meer: G.J. Mulder, *SR* 2006, p. 205-207; A. Birkhoff & S.E. Heintz, 'Regelgeving omtrent vakantiedagen nader ingevuld', *Bb* 2006, p. 88-91; E.M. Hoogeveen, 'Afkoop van vakantiedagen tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst', *Praktijkblad arbeidsvoorwaarden* 2006-7/8, p. 4-6.
- 23 Zie HvJEG 6 april 2006, zaaknr. C 124/05, «JAR» 2006/102, overweging 35.
- 24 Zie HvJEG 6 april 2006, zaaknr. C 124/05, «JAR» 2006/102, overweging 32.
- 25 Zie J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase 2005, p. 201-204.
- 26 Zie J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase 2005, p. 204-205.
- 27 Zie Kamerstukken II 1998/99, 26 079, nr. 22 (motie). Zie *Handelingen II* 1998/99, p. 4321-4322. De motie is niet in stemming gebracht en aangehouden. Zie *Handelingen II* 1998/99, p.
- 28 Zie Kamerstukken II 1999/2000, 27 079, nr. 6 (nota naar aanleiding van het verslag), p. 5.
- 29 Zie HvJEG 6 april 2006, zaaknr. C 124/05, «JAR» 2006/102, overweging 29. Zie ook: HvJ EG 26 juni 2001, zaaknr. C-173/99, «JAR» 2001/158, overweging 44; HvJ EG 16 maart 2006, zaaknr. C-131/04 en C-257/04, «JAR» 2006/84, overweging 60.
- 30 Zie Kamerstukken II 1997/98, 26 079, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 11.
- 31 Zie Kamerstukken II 1962/63, 7 168, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 6; *Handelingen II* 1965/66, p. 1723-1724 en p. 1729-1730. Zie ook: J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase 2005, p. 205-206.
- 32 Zie Kamerstukken I 1999/2000, 27 079, nr. 176 (memorie van antwoord), p. 11. Zie ook: J. van Drongelen & W.J.P.M. Fase 2005, p. 206.
- 33 Zie HvJEG 6 april 2006, zaaknr. C 124/05, «JAR» 2006/102, overweging 23.
- 34 Zie HvJ EG 14 april 2005, zaaknr. C-519/03, «JAR» 2005/102, overweging 33.
- 35 Zie Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, PbEG L. 348 van 28 november 1992, p.1.
- 36 Zie Richtlijn 96/34/EG van de raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, PbEG L. 145 van 19 juni 1996, p. 4.
- 37 Zie HvJEG 6 april 2006, zaaknr. C 124/05, «JAR» 2006/102, overweging 30.

38 Zie *Kamerstukken II 1997/98*, 26 079, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 12.

39 Zie ook: R.M. Beltzer, *SMA 2006*, p. 84.

40 Zie J. van Drongelen, *Arbeid Integraal 2001*, p. 2-3 en p. 6.

41 Zie *Kamerstukken II 1999/2000*, 27 079, nr. 6 (nota naar aanleiding van het verslag), p. 3-4.