

Drie aspecten van het slapende dienstverband

G.A. Diebels, datum 05-10-2017

Datum

05-10-2017

Auteur

G.A. Diebels^[1]

Auteursprofiel

[M. Diebels](#)

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

JCDI

JCDI:ADS52485:1

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Het bewust niet beëindigen van de arbeidsovereenkomst na twee jaar arbeidsongeschiktheid is vooral besproken vanwege het al dan niet verschuldigd zijn van een transitievergoeding. Er kleven meer aspecten aan zo'n slapend dienstverband, die de keuze om al dan niet te beëindigen kunnen beïnvloeden.

G.A. Diebels^[1]

1. Wel of geen dienstverband

Een arbeidsovereenkomst die na twee jaar arbeidsongeschiktheid niet wordt beëindigd, terwijl geen loondoorbetalingsplicht meer bestaat en er evenmin arbeid wordt verricht wordt een 'slapend dienstverband'. De werknemer noem ik hierna een slapende dienstverbander.

De vraag is of een slapend dienstverband nog wel een arbeidsovereenkomst is, omdat twee van de drie noodzakelijke elementen ontbreken. Er wordt immers geen loon betaald en er wordt geen arbeid verricht. De arbeidsovereenkomst blijft niettemin bestaan, net zoals dat het geval is in vergelijkbare situaties. Denk aan onbetaald verlof of kortdurende arbeidsongeschiktheid, waarbij de werkgever een loonsanctie toepast. Ook bij een schorsing zonder behoud van loon blijft de arbeidsovereenkomst bestaan, zonder arbeid en zonder loon. De verbintenis om te werken tegenover de verbintenis om loon door te betalen bestaat in die gevallen nog steeds, alleen is een van die verbintenissen (of zijn beide) opgeschort. Bij een slapend dienstverband is dat niet anders: de verbintenis om te werken in passende of in de eigen arbeid bestaat nog steeds, indien en voor zover de werknemer daartoe in staat is. De verbintenis om vervolgens voor dat werk loon te betalen bestaat eveneens. Bij een werknemer meteen arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% of met een WGA-uitkering lijkt die verbintenis meer dan alleen theoretisch.^[2] Door een verbetering van de gezondheid of een wijziging van de arbeidsorganisatie kan de werknemer namelijk arbeidsgeschikt worden voor passend werk of zelfs voor het eigen werk. Het recht op loonbetaling herleeft dan zodra de werknemer zich beschikbaar stelt voor het verrichten van werk. Bij een IVA-gerechtigde ligt het echter minder voor de hand om aan te nemen dat hij nog zal kunnen werken. Van belang voor de beantwoording van de vraag of een slapend dienstverband nog wel een arbeidsovereenkomst is, is het gegeven dat het arbeidsrecht een gesloten stelsel van het ontslagrecht kent. De arbeidsovereenkomst kan slechts op vier in de wet genoemde manieren kan eindigen, te weten van rechtswege, met wederzijds goedvinden, na opzegging door werkgever of werknemer of door ontbinding door de rechter. Een *einde van rechtswege* bij een slapend dienstverband voor onbepaalde tijd is lastig te verdedigen^[3], al was het alleen maar omdat een exact eindigingsmoment niet is aan te wijzen. Een afscheidsreceptie mét cadeau en het opmaken van de eindafrekening is niet voldoende om een einde van het slapende dienstverband aan te nemen. Dat heeft veeleer iets weg van een einde door een werkgeversopzegging, waarin de werknemer heeft berust.^[4] De specifieke omstandigheden van het geval hebben in een aantal uitspraken tot verschillende beoordelingen geleid omtrent het einde van het dienstverband door werkgeversopzegging.^[5] Om tenslotte aan te nemen dat een slapend dienstverband *met wederzijds goedvinden* of via *instemming met opzegging* is geëindigd, is in elk geval een schriftelijk stuk nodig.^[6]

2. Drie aspecten van het slapende dienstverband

Het slapende dienstverband en het al dan niet moeten betalen van een transitievergoeding is in de literatuur al eerder besproken.^[7] Er zijn echter drie aspecten waaraan minder aandacht is besteed. Allereerst de formele status van 'werknemer' zonder dat arbeid wordt verricht. Sommige arbeidsrechtelijke regels zijn van toepassing afhankelijk van wie als werknemer wordt gezien. Denk aan de toepassing van het afspiegelingsbeginsel of aan getalsgrenzen. Ten tweede de re-integratie. Zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, blijven re-integratieverplichtingen bestaan. Hoe wordt daaraan invulling gegeven? Ten derde een aantal arbeidsvoorwaardelijke kanten van het slapend dienstverband, met als belangrijkste de status van het vakantiedagengedeelte.

2.1 De formele status van 'werknemer'

De slapende dienstverbander is werknemer in de zin van art. 7:610 BW. Die formele status van 'werknemer' leidt er toe dat in een aantal situaties het slapende karakter van de arbeidsovereenkomst een andere behandeling rechtvaardigt dan bij een actief dienstverband.

2.1.1 Afspiegelingsbeginsel

Stel een werkgever heeft een sales manager in dienst meteen slapend dienstverband. In het kader van een reorganisatie wordt afscheid genomen van een aantal sales managers. Loopt de slapende dienstverbander dan mee in de afspiegeling? In art. 12 lid 1 Ontslagregeling staat dat bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel wordt uitgegaan van werknemers die op het moment van ontslagvergunningaanvraag '*werkzaam waren binnen een categorie uitwisselbare functies*'. Iemand met een slapend dienstverband is echter niet werkzaam meer, als gevolg waarvan hij strikt genomen niet voldoet aan de omschrijving. Het *Tante Louise*-arrest maakt dat niet anders: daar was de vraag voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel immers of bij *werkzame* medewerkers de feitelijke werkzaamheden of de werkzaamheden behorend bij de aanstelling doorslaggevend is.^[8] Een aanvullend argument is dat bij de a-grond (ontslag vanwege bedrijfseconomische omstandigheden) is bepaald dat het moet gaan om '*het vervallen van arbeidsplaatsen*'.^[9] Iemand die geen arbeidsplaats bezet houdt, kan ook niet worden meegeteld bij het laten vervallen van arbeidsplaatsen.

2.1.2 Getalsgrenzen

Omdat de arbeidsovereenkomst met de slapende dienstverbander doorloopt is de vraag of deze arbeidsovereenkomst moet worden 'meegeteld' in het kader van een aantal wettelijk bepaalde getalsgrenzen.

- Voor de toepassing van WOR, bijvoorbeeld bij de vraag of een ondernemingsraad moet worden ingesteld, geldt dat personen meetellen die '*in de regel... werkzaam zijn*'.^[10] Daarvan is bij een slapend dienstverband mijns inziens geen sprake meer. Het begrip 'in de regel' geeft immers aan dat de tewerkstelling een zekere duurzaamheid moet hebben. Als langer dan twee jaar niet is gewerkt, dan ontbreekt deze duurzaamheid.^[11]
- De SER-Fusiegedragsregels 2015 zijn van toepassing bij een onderneming die bij een fusie is betrokken en '*waarin in de regel 50 of meer personen werkzaam zijn*'.^[12] Net als bij de WOR geldt dat werknemers die niet daadwerkelijk 'in de regel werkzaam zijn' niet meetellen;
- De Wet flexibel werken is van toepassing op een werkgever met tien werknemers of meer.^[13] De Wet flexibel werken definieert 'werkgever' als: '*degene die een ander krachtens arbeidsovereenkomst... arbeid laat verrichten*'. Het werknemersbegrip is daaruit af te leiden: werknemer is die '*ander*'.^[14] Het 'laten verrichten' van arbeid door de werkgever impliceert het daadwerkelijk verrichten van arbeid door de werknemer. Omdat de slapende dienstverbander die arbeid niet verricht, valt hij naar mijn mening niet onder het werknemersbegrip van de Wet flexibel werken.
- Werkgevers die geen eigenrisicodrager zijn, betalen op grond van de Wet Bezava een gedifferentieerde WGA- en ZW-(flex) premie. Meestal wordt gesteld dat een kleine werkgever met tien werknemers of minder een sectorale premie betaalt, een grote werkgever met meer dan 100 werknemers een individuele premie, en middelgrote bedrijven een gemengde premie. De Bezava kent echter geen aantalsgrenzen omdat de premie afhankelijk is van de loonsom: bij een kleine werkgever minder dan € 322.000,-, een middelgrote werkgever van € 322.000 tot € 3.220.000 en een grote werkgever meer dan € 3.220.000 (2017).^[15] Een slapende dienstverbander ontvangt geen loon zodat hij feitelijk niet meetelt bij het vaststellen van de categorie waarbinnen de werkgever valt;
- Op grond van de Wet Banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten moeten werkgevers collectief en vrijwillig zorgen voor 100.000 nieuwe banen voor arbeidsbeprekten per 2026. In 2017 wordt de voortgang gemeten. Is die onvoldoende dan kunnen bedrijven met meer dan 25 werknemers worden geconfronteerd met een quotumheffing. Ook dit criterium van 25 werknemers komt uit het spraakgebruik, maar het is onzuiver: het quotum speelt bij een werkgever die meer dan 40.575 verloonde uren verantwoordt in zijn loonaangifte.^[16] Omdat slapende dienstverbanders niet worden verloond tellen zij niet mee voor het mogelijke quotum.

2.1.3 Andere gevolgen

De formele status van 'werknemer' heeft nog twee andere gevolgen.

- vragen én voor vrouwelijke slapende dienstverbanders die zwangerschaps- en bevallingsverlof genieten. Deze 'werknemers' kunnen aanspraak maken op een WAZO-uitkering tegen 100% van het dagloon.^[17] Werknemer in de zin van de WAZO is degene die krachtens arbeidsovereenkomst '*arbeid... verricht*' zodat aannemelijk is dat slapende dienstverbanders niet onder dit begrip vallen.^[18] Als zij een WW-uitkering of een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangen, bestaat via de gelijkgesteldenbepaling recht op zo'n WAZO-uitkering. Dat geldt weer niet voor de slapende dienstverbander met een IVA-uitkering of een WGA-vervolguitkering.^[19]
- Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Een werkgever moet bescheiden verstrekken van betaald loon en vakantiegeld. Ook moet hij aantonen hoeveel uren door een werknemer is gewerkt. De werknemer is '*een persoon (die) arbeid verricht of heeft verricht*', waartoe ook de slapende dienstverbander hoort.^[20] Het niet overleggen van deze bewijzen kan resulteren in een bestuurlijke boete.

2.2 Re-integratie bij slapend dienstverband

De wetgever heeft er bewust voor gekozen re-integratieverplichtingen op de werkgever te leggen, zolang de arbeidsovereenkomst duurt.^[21] Ook bij de slapende dienstverbander zal de werkgever dus re-integratie-activiteiten moeten ondernemen, waaraan de werknemer moet meewerken. Na de periode van loondoorbetaling geldt echter alleen nog een re-integratie in het eerste spoor: terugkeer in de eigen organisatie.^[22] De vraag is dus hoe werkgever en werknemer verder inhoud moeten geven aan deze re-integratie.

Op grond van de Arbwet moet de werkgever aan zieke werknemers verzuimbegeleiding bieden.^[23] Werknemer in de zin van de Arbwet is degene die krachtens arbeidsovereenkomst '*gehouden is tot het verrichten van arbeid*',^[24] waartoe ook de slapende dienstverbander hoort. Hiervoor is immers al geconstateerd dat de verbintenis om te werken in passende of in de eigen arbeid nog steeds bestaat, indien en voor zover de werknemer daartoe in staat is. Voor de verdere verzuimbegeleiding moet de arbodienst dus worden ingeschakeld. De Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar met zijn strikte regiem van bezoeken aan de bedrijfsarts en het opstellen en bijstellen van een plan van aanpak is niet van toepassing na ommekomst van het tweede ziektejaar. Die Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar regelt namelijk alleen de verplichtingen van de werkgever die een loondoorbetalingsplicht heeft voor de zieke werknemer.^[25] Hoewel dus niet verplicht, lijkt het voor de werkgever wel verstandig aan te sluiten bij art. 4 lid 4 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar en de slapende dienstverbander met regelmaat op te laten roepen voor controle door de bedrijfsarts. Een goed werkgever voorkomt immers dat de voortdurende re-integratieplicht een dode letter wordt en een vinger aan de pols lijkt daarvoor een voorwaarde. Mij lijkt dat de werkgever sowieso onderzoek moet laten doen als door veranderingen in de arbeidsorganisatie een redelijk vermoeden rijst dat passend werk voorhanden is. Hij zal dan actie moeten ondernemen om concrete invulling te geven aan zijn re-integratieplicht. De slapende dienstverbander zal op zijn beurt hieraan moeten meewerken.^[26]

Niet uitgesloten is dat een werkgever in de praktijk het initiatief voor verdere verzuimbegeleiding aan de werknemer overlaat. Te denken is aan het maken van de afspraak met de slapend dienstverbander dat verdere re-integratie afhankelijk is van zijn mededeling dat het medisch gezien beter gaat. Daarna zou de werknemer moeten worden gezien door een bedrijfsarts of arbeidsdeskundige om te beoordelen of hij arbeidsgeschikt is voor werk en zo ja, voor welk werk. Ook zonder zo'n afspraak lijkt mij dat de slapende dienstverbander de werkgever moet informeren over een wezenlijke verandering van zijn gezondheidstoestand. De werkgever moet immers tijdig weten dat met een mogelijke terugkeer van de slapende dienstverbander rekening moet worden gehouden.

Omdat loonbetaling ontbreekt kan de werkgever niet de maatregelen van loonopschorting of loonstop opleggen om medewerking van de slapende dienstverbander af te dwingen. Een alternatief kan een boete zijn, die mogelijk is op overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst.^[27] Hof Arnhem-Leeuwarden heeft benadrukt dat onder het bereik van art. 7:650 BW ook een 'aansporingsboete' valt, bedoeld om de medewerker tot medewerking te bewegen. De werkgever kan aanspraak op de boete maken als de werknemer toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van de verbintenis waarop de boete is gesteld.^[28] Art. 7:650 lid 5 BW koppelt zo'n boete aan een maximum van het 'in geld vastgestelde loon' en ook de afwijkingmogelijkheid van art. 7:650 lid 6 BW gebruikt dit begrip. Betekent dit dat er geen boete kan worden opgelegd omdat de slapende dienstverbander geen 'in geld vastgesteld loon' ontvangt? Nee, omdat art. 7:650 BW de geldigheidsvereisten geeft voor het *bedingen* van een boetebepaling.^[29] De boete zal zijn bedongen op een moment dat de werknemer nog wel loon ontving, meestal bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Het later wegvallen van dat loon betekent dan niet dat het boetebeding niet meer geldig zou zijn. Ook in andere gevallen is het ontbreken van het recht op loon geen belemmering voor verbeurte van een boete, bijvoorbeeld bij overtreding van een geheimhoudingsbeding ná afloop van de arbeidsovereenkomst.^[30] Het recht hebben op loon lijkt dus geen voorwaarde voor het kunnen opleggen van een boete.

2.3 Arbeidsvoorwaardelijke kanten van het slapende dienstverband

Het derde aspect betreft de arbeidsvoorwaarden tijdens een slapend dienstverband, met name de vakantiedagen. Omdat geen recht meer bestaat op loon, bouwt de slapende dienstverbander geen nieuwe vakantiedagen meer op. Met het bestaande tegoed op de laatste dag van loondoorbetaling kunnen drie dingen gebeuren: uitbetalen, laten vervallen of opnemen.

2.3.1 Vakantiedagen uitbetalen

De wet bepaalt dat alleen de bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden uitbetaald.^[31] Als een slapende dienstverbander daar om verzoekt moet een werkgever in mijn beleving meewerken aan de uitbetaling daarvan. Een schriftelijke overeenkomst is weliswaar vereist, maar alleen op redelijke gronden zou een goed werkgever de wens tot uitbetaling van deze dagen kunnen weigeren.^[32] De wettelijke vakantiedagen kunnen niet worden uitbetaald, ook niet die 'over' zijn uit een eerder jaar.^[33]

2.3.2 Vakantiedagen vervallen

Wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, tenzij de werknemer in dat jaar redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantie op te nemen. De verjaringstermijn is dan vijf jaar, net als van bovenwettelijke dagen.^[34] Hof 's-Hertogenbosch bepaalde dat een arbeidsongeschikte werknemer die niet tot re-integratie in staat is, een beroep toekomt op de uitzondering 'redelijkerwijs niet in staat zijn'. Het is aan de werknemer om te bewijzen dát hij niet tot re-integratie in staat is.^[35] De slapende dienstverbander ziet vanwege het uitblijven van ontslag dus op enig moment (zes maanden of vijf jaar) zijn vakantiedagtegoed verdwijnen. Alleen voor de bovenwettelijke dagen zou hij dat kunnen tegengaan door om uitbetaling te vragen.

2.3.3 Vakantiedagen opnemen

De slapende dienstverbander kan ook vakantiedagen opnemen. Een belangrijk doel van de minimumvakantie is de werknemer de gelegenheid te geven te herstellen en uit te rusten van de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien. In het arrest *Schultz-Hoff* stelde het HvJ EG vast dat art. 7 Richtlijn 2003/88/EG niet in de weg staat aan de mogelijkheid om jaarlijks vakantie met behoud van loon op te nemen tijdens een periode van ziekteverlof. Het belang van het kunnen genieten van vakantie werd benadrukt.^[36] Als de zieke werknemer tijdelijk vrijgesteld wil worden van zijn verplichting tot re-integratie dient hij hiervoor vakantie op te nemen, net als de werknemer die tijdelijk wil worden vrijgesteld van zijn arbeidsverplichtingen.^[37] Ik maak daarbij een onderscheid in re-integratieverplichtingen en re-integratieactiviteiten. Ook al wordt er niets meer aan re-integratieactiviteiten gedaan, de re-integratieverplichting *bestaat* en zou in theorie op elk moment door de werkgever kunnen worden ingeroepen.^[38] Het opnemen van vakantie voorkomt dat. Het zal dan vooral WGA-gerechtigden of werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35 betreffen, die nog zekere arbeidsmogelijkheden van betekenis lijken te hebben.^[39] Voor een slapende dienstverbander zou het opnemen van vakantie na het tweede ziektejaar een mogelijkheid kunnen zijn om verval van vakantiedagen te voorkomen. Over zulke opgenomen vakantiedagen moet het 100%-loon ex art. 7:639 BW worden betaald.^[40]

2.3.4 Andere arbeidsvoorwaarden

Jubileumuitkeringen zijn in de regel gekoppeld aan de duur van het dienstverband.^[41] De tijd van het slapende dienstverband zal dan mijns inziens voor die duur moeten worden meegeteld, tenzij de regeling iets anders bepaalt. Een ander aandachtspunt is het gebruikelijke kerstpakket. In principe kan een slapende dienstverbander daar aanspraak op maken. Het niet-toekennen van een kerstpakket aan een slapende dienstverbander die een chronische ziekte of handicap heeft, zou mogelijk verboden onderscheid kunnen opleveren. Dit is afhankelijk van hoe met vergelijkbare anderen wordt omgegaan en of er een objectieve rechtvaardiging te vinden is voor het onderscheid.^[42]

3. Slotsom

De keuze om een dienstverband slapend te houden zou niet alleen 'transitievergoeding gedreven' moeten zijn. Ook andere aspecten kunnen een rol spelen, waarbij vooral de voortdurende re-integratieverplichting in het oog springt. Een werknemer die een slapend dienstverband heeft zal beducht moeten zijn op verval van zijn vakantiedagen. Wellicht dat deels uitbetaling en deels opnemen daarvan een oplossing kan zijn, voor het overigens onbevredigende gevolg van de werkgeversbeslissing de arbeidsovereenkomst niet te beëindigen.

Voetnoten

[1]

Mr. dr. G.A. (Mark) Diebels is advocaat bij KZO Advocaten te Tilburg.

[2]

Ook bij een WGA-uitkering voor volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid.

[3]

Rechtbank Amsterdam 24 april 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:2590: "Dat de arbeidsovereenkomst... inhoudsloos zou worden, maakt nog niet dat daarmee de arbeidsovereenkomst ook eindigt."

[4]

Gelet op de hoofdregel van art. 7:667 lid 6 BW.

[5]

Zie bijv. in eerste aanleg in HR 13 november 2015, ECLI:NL:HR:2015:3305, Rechtbank Amsterdam 6 september 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:5741; Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 8 juni 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:4742, ook: C.S. Kehrer-Bot, 'De zieke werknemer en de transitievergoeding', *ArbeidsRecht* 2017/5.

[6]

Art. 7:670b lid 1 en 7:671 lid 1 BW. Voor het aannemen van een werknemersopzegging gelden strenge eisen, zie uitgebreid W.J.M. van Tongeren, 'Ontslagneming' in: SDU Commentaar Arbeidsrecht Thematisch 2017, p. 1745-1762.

[7]

C.S. Kehrer-Bot, 'De zieke werknemer en de transitievergoeding', *ArbeidsRecht* 2017/5, M.L.G. Otto, 'Slapend dienstverband of slapende werknemers: goed werkgeverschap als doorbraak van de impasse?', *TRA* 2016/93.

[8]

HR 14 juli 2017, ECLI:NL:HR:2017:1349.

[9]

Art. 7:669 lid 3 aanhef en sub a BW.

[10]

Art. 2 WOR jo. art. 1 lid 2 WOR.

[11]

Een werknemer die is gere-integreerd in passende arbeid, bijvoorbeeld voor minder uren, zal wél meetellen. Het gaat niet om werkzaam zijn in de bedongen arbeid.

[12]

Art. 2 lid 1 aanhef en sub a en b SER-Fusiegedragsregels 2015. Art. 3 aanhef en sub c SER-Fusiegedragsregels maakt duidelijk dat de gedragsregels van het SER-besluit niet van toepassing zijn als 'in de regel minder dan 10 werknemers werkzaam zijn'.

[13]

Art. 2 lid 16 Wfw.

[14]

Art. 1 aanhef en sub a en b Wfw.

[15]

[Www.uvw.nl](http://www.uvw.nl), 'Gedifferentieerde premies WGA en ZW 2017'.

[16]

Art. 2.21 lid 1 Besluit Wfsv.

[17]

Art. 3:7 WAZO jo. art. 3:13 lid 1 WAZO.

[18]

Art. 3:1 lid 1 WAZO jo. art. 1:1 aanhef en sub a en b WAZO.

[19]

Art. 3:6 lid 1 aanhef en sub b WAZO.

[20]

Art. 18 b lid 3 WMM.

[21]

Dat volgde uit art. 8 lid 3 Wet REA (oud) en is bij de Invoeringswet WIA nog bevestigd. Art. 7:658a en 7:660a BW kennen evenmin een eindmoment. Zie ook Ktr. Amsterdam 21 januari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:780, Rechtbank Gelderland 14 februari 2017, *AR-updates* 2017-0179.

[22]

Art. 7:5658a lid 1 tweede volzin BW.

[\[23\]](#)

Art. 14 lid 1 aanhef en sub b Arbeidsomstandighedenwet.

[\[24\]](#)

Art. 1 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet.

[\[25\]](#)

Art. 1 aanhef en sub d Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. De Regeling heeft vooral tot doel de rol van het UWV als Poortwachter te ondersteunen en de claimbeoordeling te vereenvoudigen.

[\[26\]](#)

Art. 7:660a en 7:611 BW.

[\[27\]](#)

Art. 7:650 lid 1 BW.

[\[28\]](#)

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 21 januari 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:374, *JAR* 2014/67, m.nt. A.F. Bungener, zie ook Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 26 mei 2009, ECLI:NL:GHLEE:2009:BI9100, *JAR* 2009/234, m.nt. E. Knipschild.

[\[29\]](#)

Bles II, p. 199-200. Zie uitgebreider over de geldigheidsvereisten voor een boetebeding F.M. Dekker, 'Het boetebeding', in: J.H. Even e.a. (red.), *Arbeidsrechtelijke bedingen* (Themabundel TAP 2012), Den Haag: Sdu Uitgevers 2012, p. 99-114.

[\[30\]](#)

Zie bijv. Gerechtshof Amsterdam 4 november 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:4587, *JAR* 2015/8, m.nt. I.J. de Laat.

[\[31\]](#)

Art. 7:640 lid 2 BW.

[\[32\]](#)

Weigert de werkgever uitbetaling dan is verjaring van de bovenwettelijke dagen te stuiten, art. 3:317 lid 1 BW.

[\[33\]](#)

HvJ EU 6 april 2006, *JAR* 2006/102.

[\[34\]](#)

Art. 7:640a BW, behoudens afwijkende schriftelijke afspraken en art. 7:642 BW.

[\[35\]](#)

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 2 februari 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:345, *JAR* 2017/72, m.nt. M.S.A. Vegter.

[\[36\]](#)

HvJ EG 20 januari 2009, *RAR* 2009, 49 m.n. r.o. 30 en 31; de Richtlijn 2003/88/EG biedt wél de mogelijkheid om in nationale wetgeving het opnemen van vakantie tijdens ziekte te verbieden, wat de Nederlandse wetgever niet heeft gedaan.

[\[37\]](#)

[Kamerstukken II 2009/10, 32465, 3](#), p. 5, [Kamerstukken I 2010/11, 32465, C](#), p. 3-4.

[\[38\]](#)

Zie bijv. ook Rechtbank Midden-Nederland 27 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:434, *JAR* 2016/66, m.nt. H.J. Funke.

[\[39\]](#)

Bij een slapende dienstverbander met een IVA-uitkering lijkt het op mogen nemen van vakantiedagen om daarmee vrijgesteld te zijn van re-integratieverplichtingen niet reëel, omdat het volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn re-integratie vrijwel illusoir maakt.

[\[40\]](#)

E. Verhulp, *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, aantek. 1 bij art. 7:639 BW, S.S.M. Peters, *Arbeidsovereenkomst* (losbl.), aantek. 3 bij art. 7:639 BW.

[\[41\]](#)

Bijvoorbeeld CAO VVT 2016-2018, CAO Gehandicaptenzorg 2016, CAO Netwerkbedrijven 2015-2018.

[\[42\]](#)

Art. 1 aanhef en sub b WGBH/CZ jo. art. 4 WGBH/CZ spreekt over arbeidsvoorwaarden, zie ook HvJ EG 11 juli 2006 (*Chacon/Navas*), *JAR* 2006/191 over het ruime bereik van het begrip 'handicap'.