

## Vakantiedagen na twee jaar ziekte?

**De rechtspraak over de opbouw van vakantiedagen tijdens een slapend dienstverband is volop in beweging. Rechters oordelen verschillend over de vraag of in deze periode vakantiedagen worden opgebouwd. Dit is extra relevant met het oog op een wijziging in de compensatieregeling voor de transitievergoeding die mogelijk per 1 juli 2026 wordt ingevoerd.**

In december 2025 oordeelde de rechtbank Noord-Nederland dat werknemers met een slapend dienstverband die een WIA-uitkering of WW-uitkering ontvingen, geen vakantiedagen opbouwden tijdens de slapende periode van hun dienstverband. Bij een slapend dienstverband blijft de werknemer na langdurige ziekte in dienst, maar werkt hij niet en krijgt hij geen loon. De rechtbank Rotterdam en de rechtbank Midden-Nederland kwamen in februari 2026 tot dezelfde beslissing, net als de rechtbank Limburg in maart 2026. Hoewel meerdere rechtbanken deze lijn, die voor werkgevers over het algemeen gunstig uitpakt, volgen, oordeelde de kantonrechter in Gelderland in augustus 2025 nog dat

een werknemer wél vakantiedagen opbouwt tijdens een slapend dienstverband. Centraal staat de vraag of het recht op vakantieopbouw zich beperkt tot de loon- doorbetalingsverplichting tijdens ziekte, of dat dit recht doorloopt tijdens de slapende periode. Artikel 7:634, lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (BW) koppelt de opbouw van vakantiedagen aan het recht op loon. Dit betekent dat er na afloop van de loon- doorbetalingsverplichting geen vakantiedagen meer worden opgebouwd.

### Uitsluitel

Een Europese richtlijn (artikel 7, lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG) bepaalt echter dat iedere werknemer recht heeft op een minimumaantal betaalde vakantiedagen. Het artikel uit het BW is strijdig met deze richtlijn en de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie. Volgens dit Hof mogen lidstaten dit recht niet beperken met aanvullende voorwaarden. Rechtbank Limburg vond weer dat deze beperking niet in strijd was met de Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Het is duidelijk dat de visie op dit vraagstuk van nationale kantonrechters

uiteenloopt. Ook de literatuur is verdeeld. In afwachting van uitsluitel van de Hoge Raad – waar deze prejudiciële vraag sinds maart 2026 voorligt – zullen naar verwachting meer procedures volgen.

Naast de discussie over de opbouw van vakantiedagen speelt een andere belangrijke wetswijziging die gevolgen kan hebben voor slapende dienstverbanden. Per 1 juli 2026 eindigt mogelijk de compensatie van de transitievergoeding na twee jaar ziekte voor grote werkgevers. De memorie van toelichting bevestigt dat deze beperking naar verwachting invloed zal hebben op de werking van de Xella-norm. Deze norm, die in de rechtspraak is ontwikkeld, dwingt werkgevers nu om mee te werken aan een beëindigingsovereenkomst op verzoek van de werknemer met toekenning van de wettelijke transitievergoeding na 104 weken ziekte.

*Rechtbank Limburg 16 maart 2026, ECLI (verkort) 2375*

*Martina Benard, advocaat bij Sorensen Advocaten, e-mail: benard@sorensenadvocaten.nl, www.sorensenadvocaten.nl*

## Nu nog een overeenkomst, straks weer een slapend dienstverband?

De Xella-rechtspraak is verbonden met de compensatieregeling. Als de compensatie voor grote werkgevers komt te vervallen, zal de financiële prikkel naar verwachting verschuiven naar het in stand houden van het dienstverband, zeker nu het erop lijkt dat na afloop géén vakantiedagen worden opgebouwd. Het is de vraag of werkgevers vanuit de Xella-norm dan nog mee moeten werken aan een beëindigingsverzoek onder toekenning van de wettelijke

transitievergoeding. In het Coalitieakkoord 2026-2030 zijn overigens plannen opgenomen om deze compensatie ook voor kleine werkgevers af te schaffen.

### Discussie

De verwachting is dat slapende dienstverbanden met de beperking van de compensatieregeling zullen terugkeren totdat over de verschuldigdheid van de transitievergoeding na 104 weken ziekte opnieuw

duidelijkheid ontstaat in de politiek en/of rechtspraak. Heeft je organisatie een werknemer in dienst die vóór 1 juli 2026 het einde van de wachttijd bereikt? Wacht dan niet te lang met het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, zodat de organisatie nog in aanmerking komt voor compensatie van de verschuldigde transitievergoeding en er na afloop geen discussies ontstaan over de opbouw van vakantie.

# Arbo Rendement

## Dit artikel wordt je aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- tien keer per jaar in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/arboblاد](http://www.rendement.nl/arboblاد)