



Foto: Kees Groenewold

## Geen re-integratie, geen vakantiedagen eraf

Een werkgever wilde de vakantie die een werknemer had aangevraagd voor hij ziek werd, afschrijven. Maar omdat de werknemer volledig arbeidsongeschikt was en nog niet aan zijn re-integratie begonnen, mag dat niet.

*De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. [office@werkenwet.nl](mailto:office@werkenwet.nl)*

### De feiten

Een werknemer is meerdere maanden volledig arbeidsongeschikt. Voor hij ziek werd, heeft hij vakantie aangevraagd voor de periode waarin hij later ziek werd. De werknemer wil niet dat zijn werkgever de vakantiedagen afschrijft en vordert uitbetaling van de vakantiedagen na beëindiging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.

### De beslissing

De kantonrechter overweegt dat het uitgangspunt van de in 2012 ingevoerde nieuwe wetgeving over verlofdagen betekent dat vakantie voor zowel gezonde als zieke werknemers een recuperatiefunctie moet hebben. De vakantie is bedoeld om uit te rusten van de werkinspanningen of van de re-integratie-inspanningen. Een arbeidsongeschikte werknemer moet verlof opnemen om tijdelijk vrijgesteld te worden van de re-integratieverplichtingen. Als de werknemer niet instemt met het afboeken van vakantie tijdens ziekte, is de vraag of aan de werknemer re-integratieverplichtingen waren opgelegd. In dit geval was de werknemer volledig arbeidsongeschikt, dat stond niet ter discussie. Hij kon dus niet beginnen met re-integreren. Het argument van de werkgever dat de re-integratie door de vakantie werd vertraagd, werd door de rechter verworpen. De bedrijfsarts heeft dat standpunt van de werkgever niet onderschreven. Evenmin was er al sprake van een aanstaande re-integratie. De werknemer was nog te ziek om te gaan re-integreren en hoefde daarom geen verlofdagen in te leveren voor zijn vakantie.

**Kantonrechter Rechtbank Gelderland (Arnhem)**  
**3 februari 2016, Jurisprudentie Arbeidsrecht**  
**2016/63**

### COMMENTAAR

Vrijwel gelijktijdig oordeelde de kantonrechter in Utrecht (27 januari 2016, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2016/66) over een situatie waarin een werkne-

mer wel tot re-integratie in staat was en dus wel vrije dagen moest laten afboeken voor zijn vakantie. Ook als de werknemer wel in staat is te re-integreren, maar het zover nog niet is gekomen (bijvoorbeeld omdat er geen passende functie is), moet de werknemer verlofdagen opnemen om vakantie te hebben.

Als de werknemer niet instemt met het afboeken van vakantiedagen moet steeds worden beoordeeld in welke mate er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Bij volledige arbeidsongeschiktheid, zonder concreet uitzicht op re-integratie, is geen sprake van het afschrijven van verlofdagen.

De discussie zal meestal niet over die situaties gaan, maar juist over zieke werknemers die wel kunnen re-integreren, of waarmee gericht wordt gewerkt aan re-integratie op korte termijn. De werknemer zal dan aannemelijk moeten maken dat hij niet in staat is om vakantiedagen op te nemen. De hoofdregel luidt dat een werknemer die ziek is tijdens een vastgestelde vakantiedag geen vakantiedag opneemt, maar dat deze dag als ziektedag wordt aangemerkt. De werknemer kan wel instemmen met het toch als vakantiedag aanmerken van die ziektedag. Die instemming hoeft niet expliciet te zijn en kan ook worden afgeleid uit gedragingen van een werknemer.

Daar doet zich uiteraard een interpretatiekwestie voor. Wanneer bedoelt de werknemer nu wel en wanneer niet dat hij vakantie opneemt tijdens ziekte. De recuperatiefunctie van vakantie, het uitrusten van werk of re-integratie is een belangrijk criterium. Zodra recuperatie niet aan de orde is, omdat de werknemer niets heeft om van uit te rusten, kunnen geen verlofdagen worden afgeboekt. De bedrijfsarts is een belangrijke figuur in de beoordeling van deze kwestie. Het is goed om bij een verlofaanvraag van een zieke werknemer altijd bij de bedrijfsarts te checken in hoeverre er sprake is van re-integratiemogelijkheden – of onmogelijkheden. **X**