

# Kan een anti-oppotbeding?

Een anti-oppotbeding is een beding in de arbeidsovereenkomst (of in hierop van toepassing zijnde algemene arbeidsvoorwaarden) waarin is bepaald dat de door de werknemer opgebouwde vakantiedagen komen te vervallen, indien deze vakantiedagen niet worden opgenomen vóór het einde van het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd. Met een dergelijk beding probeert de werkgever te voorkomen dat werknemers een stukje meer aan vakantiedagen opbouwen door hen te dwingen regelmatig vakantiedagen op te nemen.

In 1988 bepaalde de Hoge Raad dat een werknemer de vakantiedagen die het langst geleden zijn opgebouwd het eerste opneemt. Een werknemer neemt dus eerst zijn oudste vakantiedagen op. De rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan (art. 7:642 BW). Hiervan kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Elk beding waarin toch ten nadele van de werknemer wordt afgeweken is vernietigbaar omdat het beding in strijd is met dwingend recht. Een anti-oppotbeding is dan ook vernietigbaar. Een werknemer kan zich op het standpunt stellen dat het anti-oppotbeding niet geldig is en dat zijn opgebouwde vakantiedagen pas na vijf jaar verjaren.

## Stand van zaken in de jurisprudentie

Dit is ook in de jurisprudentie bevestigd. Rechtbank Den Haag en de kantonrechter Heerlen oordeelden bijvoorbeeld dat een (anti-oppot)beding, waarin ten nadele van de werknemer wordt afgeweken niet is toegestaan. Er zijn echter ook rechters die anders hebben geoordeeld. Zo is volgens Hof Amsterdam een anti-oppotbeding wel toegestaan. In het arrest van 17 november 1994 oordeelde Hof Amsterdam dat anti-oppotbedingen, waarin ten nadele van werknemer wordt afgeweken van artikel 7:642 BW, allerminst verboden zijn en juist goed in de strekking van de wetsbepaling passen. Op 11 maart 2004 bepaalde ditzelfde hof dat een regeling, waarbij maximaal vijf vakantiedagen kunnen worden meegenomen naar het volgende jaar en dat de overige vakantieaanspraken komen te vervallen en niet kunnen worden afgekocht, niet in strijd is met artikel 7:640 BW.

Het meest recente oordeel over een anti-oppotbeding is afkomstig van de kantonrechter te Leeuwarden. Deze rechter oordeelde op 18 oktober 2005 dat een regeling waarbij maximaal vijf vakantiedagen uit een bepaald

jaar mogen worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar, in strijd is met artikel 7:642 BW en daarom niet rechtsgeldig is. De kans is dus groot dat een werkgever juridisch helemaal geen rechten zal kunnen ontlenen aan een overeengekomen anti-oppotbeding. De werknemers kunnen immers een beroep doen op de vernietigbaarheid van het anti-oppotbeding en de kans is groot dat een dergelijk beroep zal slagen.

## Effectief in de praktijk

Desondanks zal het anti-oppotbeding er in de praktijk wel toe bijdragen dat werknemers minder vakantiedagen zullen oppotten. Voor hen is de uitkomst van de vraag of het beding stand zal houden immers ook onzeker. Bovendien zullen veel werknemers er (bijvoorbeeld uit kosten oogpunt) niet voor kiezen om daadwerkelijk een procedure bij de rechter aanhangig te maken. Alleen al vanwege het praktische effect van het anti-oppotbeding kiezen werkgevers, ook als de kans groot is dat een dergelijk beding in rechte geen stand houdt, toch ervoor om een dergelijk beding met de werknemers af te spreken.

Werkgevers beroepen zich vaak op het belang van de recuperatiefunctie van vakantie. Het beding beoogt immers te bevorderen dat de werknemers daadwerkelijk periodiek vakantie opnemen. Rust is in het algemeen belangrijk voor het welzijn en het functioneren van werknemers en werkgevers achten het derhalve in het belang van de werknemers zelf om regelmatig uit te rusten. Werkgevers hebben uiteraard zelf ook belang bij uitgeruste werknemers. Dit zal de prestaties van de werknemers naar verwachting positief beïnvloeden en kan ziekteverzuim (bijvoorbeeld wegens stress en burn-out klachten) voorkomen.

## Waarschuw de werknemer

Het is in ieder geval van groot belang dat de werkgever, die een anti-oppotbeding met zijn werknemers is overeengekomen, de werknemers vooraf uitdrukkelijk (bij voorkeur schriftelijk) waarschuwt voor de verjaring van de

vakantiedagen en dat de werkgever ook uitdrukkelijk een beroep doet op deze verjaring. Rechtbank Den Haag heeft op 18 oktober 1995 namelijk geoordeeld dat, aangezien de werkgever de werknemer nooit heeft gewaarschuwd voor verjaring van de vakantiedagen en zich nooit op deze verjaring heeft beroepen, de werkgever volgens de rechtbank afstand had gedaan van zijn recht om zich op het anti-oppotbeding te beroepen. ■

**mr. E. Brouwer**, Van Gelderen Advocaten, [www.vangelderden.nl](http://www.vangelderden.nl)

**Jurisprudentie:** HR 10-06-1988, nr. 13273 (NJ 1988, 954); Rb. Den Haag 12-04-1989 (Prg. 1989, nr. 3084); Kt. Heerlen 19-05-1995, nr. 0640 cv 1087-94 (JAR 1995/142); Hof Amsterdam 17-11-1994, nr. 1408/93 (NJ 1995, 688); Hof Amsterdam 11-03-2004, nr. 21/03 (JAR 2004/181); Kt. Leeuwarden 18-10-2005, nr. 174526 /CV EXPL 05-3495; Rb. Den Haag 18-10-1995, nr. 94.2873 (JAR 1996/57)

## tip BEPERK OPHOPING

**Beperk ophoping van vakantiedagen. Spreek met werknemers af dat vakantiedagen die de minimumaanspraak (vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week; bij een vijfdaagse werkweek dus twintig vakantiedagen) te boven gaan, gedurende het dienstverband aan de werknemers worden uitbetaald, indien deze dagen niet in hetzelfde jaar als waarin zij zijn opgebouwd zijn genoten. Hiervoor is de instemming van de werknemers vereist. Neem een dergelijke afspraak dus uitdrukkelijk op in de individuele arbeidsovereenkomsten.**