

Vakantieloon: overuren en andere ontwikkelingen

ArbeidsRecht 2021/25

Discussies over het vakantieloon zorgen al jaren voor een gestage stroom aan jurisprudentie. Onder invloed van jurisprudentie van het Hof van Justitie is hieraan een nieuwe component toegevoegd: een vergoeding voor overuren. In dit artikel wordt de jurisprudentie over die component kritisch beschouwd. Daarnaast komt een aantal andere onderwerpen aan bod dat relevant is voor procedures over het vakantieloon.

1. Discussies over het vakantieloon

Alweer bijna zes jaar geleden verscheen in dit tijdschrift een bijdrage over het loon tijdens vakantiedagen.² Onder invloed van het arrest *Williams/British Airways* maakte dit leerstuk een grote ontwikkeling door.³ Vooral allerlei toeslagen op het loon bleken onderdeel van het vakantieloon. Die ontwikkeling is na het verschijnen van dat artikel doorgezet. Sindsdien hebben we een gestage stroom aan procedures over de hoogte van het vakantieloon gezien. Aanvankelijk ging het werknemers vooral om de uitkering van onregelmatigheidstoelagen, maar gaandeweg is een behoorlijk aantal andere elementen toegevoegd. Het zeer bruikbare artikel van Hurks geeft de stand van zaken goed weer; op veel vlakken valt hier weinig aan toe te voegen.⁴ In dit artikel richt ik mij daarom op de voornaamste ontwikkeling sinds Hurks' artikel verscheen, die is ingegeven door het arrest *Hein* van het Hof van Justitie ('HvJ').⁵ Ik bespreek dit arrest en de hierdoor ontstane stroom aan jurisprudentie waarin in navolging van allerlei toeslagen nu ook een vergoeding voor gemaakte overuren als onderdeel van het vakantieloon werd gevorderd. *Hein* verschilt van de eerdere HvJ-jurisprudentie omdat het uitdrukkelijke overwegingen bevat over een vergoeding voor overuren als onderdeel van het vakantieloon. Dit kwam in de Nederlandse jurisprudentie vóór *Hein* maar weinig voor. Vervolgens besteed ik aandacht aan een aantal zaken dat niet alleen voor overuren maar ook voor toeslagen geldt. Ik begin echter met een korte uiteenzetting van relevante wetgeving en (vooral HvJ-)jurisprudentie, tot aan *Hein*.

2. Vakantieloon tot aan Hein

2.1 EU-wetgeving

Art. 7 van richtlijn 2003/88/EG (de 'richtlijn') regelt het recht op vakantie met behoud van loon. Dit recht is eveneens

neergelegd in art. 31 lid 2 van het Handvest Grondrechten van de Europese Unie ('EU-Grondrechtenhandvest'), waaraan het HvJ horizontale directe werking heeft toegekend.⁶

Art. 7 lid 1 van de richtlijn luidt als volgt: *'De lidstaten 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.'*

De richtlijn verduidelijkt niet wat men onder 'loon' verstaat. Ook de totstandkomingsgeschiedenis van de richtlijn en diens voorgangers⁷ – voor zover al relevant – zwijgen hierover.

Overweging 6 van de richtlijn verwijst naar de beginselen van verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, waaraan het HvJ soms wel, soms geen waarde toekent.⁸ Anders dan bij ziekte gebeurt dat bij het vakantieloon tot nog toe niet. Art. 7 lid 1 van IAO-verdrag nr. 132 (over vakantie met behoud van loon) bepaalt dat de werknemer tijdens zijn vakantie recht heeft op *'at least his normal or average remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind and which is not a permanent benefit continuing whether or not the person concerned is on holiday), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country'*.

2.2 EU-jurisprudentie tot aan Hein

Het HvJ vindt het vakantieloon belangrijk.⁹ Reeds lang heeft het HvJ benadrukt dat het doel van het behoud van loon tijdens (wettelijke) vakantie is de werknemer 'tijdens de jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens gewerkte periodes'.¹⁰ Dat betekent dat de werknemer tijdens vakantie zijn normale loon moet ontvangen.¹¹ In beginsel dient het gebruikelijke arbeidsloon tijdens en buiten vakantie met elkaar overeen te stemmen; een vakantieloon dat lager is maar nog net waarborgt dat de werknemer wel vakantie opneemt, is ook in strijd met het Unierecht.¹² De eisen aan de hoogte van het vakantieloon gelden overigens zowel tijdens het genieten van vakantie (art. 7 lid 1) als bij uitbetaling van de vakantie aan het einde van het dienstverband (art. 7 lid 2).¹³ Bestaat de beloning uit verschillende componenten, dan is voor de bepaling van het gebruikelijke loon een 'specifieke

1 Mr. drs. J.R. Vos, Docent Arbeidsrecht aan de Erasmus School of Law en promovendus op het gebied van vakantiewetgeving.

2 A.M. Merks, 'De reikwijdte van het loonbegrip over vakantiedagen', *ArbeidsRecht* 2015/38.

3 HvJ EU 15 september 2011, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403 (*Williams*).

4 M. Hurks, 'De waarde van een vakantiedag: een overzicht', *TAP* 2018/160.

5 HvJ EU 13 december 2018, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018 (*Hein*).

6 J.R. Vos, 'Op reis met de vakantiewetgeving: het Handvest biedt nieuw uitzicht', *ArA* 2019-2, p. 50-80.

7 Richtlijn 93/104/EG en Richtlijn 2000/34/EG.

8 A.G. Veldman, 'Het Europese grondrecht van jaarlijkse vakantie: voorwaarden bij ziekte en (horizontale) doorwerking', *ArA* 2012-2, p. 66-67.

9 Zie ook: H.J. van Drongelen, J. TenHoor en S.J. Rombouts, 'An all-European holiday?', *ArA* 2015-2, p. 12-15.

10 HvJ EG 16 maart 2006, gevoegde zaken C-131/04 en C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177 (*Robinson-Steele*), punt 58.

11 Arrest *Robinson-Steele*, punt 50.

12 Arrest *Williams*, punt 21.

13 HvJ EG 20 januari 2009, gevoegde zaken C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18 (*Schultz-Hoff*), punt 61.

analyse' nodig. Het loon omvat dan 'elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontvangt'.¹⁴ Looncomponenten 'die alleen strekken tot vergoeding van occasionele of bijkomende kosten die worden gemaakt bij de uitvoering van de taken' behoren niet tot het vakantieloon.¹⁵ Het is aan de rechter dit intrinsieke verband te beoordelen, dit laatste met betrekking tot een 'gemiddelde over een representatief geachte periode'.¹⁶ Dit geldt ook als sprake is van uitgestelde betalingen, zoals provisies.¹⁷ Het HvJ heeft verder nog gesuggereerd dat een wijziging van het loon 'in de loop der tijd en met betrekking tot de arbeidstijdeenheid' gevolgen kan hebben voor de hoogte van het bedrag voor niet-genoten vakantie (ex art. 7 lid 2) en daarmee dus het vakantieloon, maar de betekenis hiervan is niet direct duidelijk.¹⁸

2.3 Nationale wetgeving en jurisprudentie

Art. 7:639 lid 1 BW bepaalt dat de werknemer tijdens zijn vakantie recht houdt op loon. Blijkens art. 7:641 lid 1 BW betaalt de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst de niet-opgenomen, nog openstaande vakantie uit. Het vakantieloon geldt in principe voor zowel wettelijke als bovenwettelijke dagen. Art. 7:639 lid 1 BW laat immers geen afwijking toe, waardoor de hoofdregel van art. 7:645 BW geldt: van art. 7:634-643 BW mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten. Volgens de Hoge Raad betreft het loonbegrip uit art. 7:639 en 641 BW het gehele tussen werkgever en werknemer overeengekomen loon,¹⁹ ook bekend als 'de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid'.²⁰ Daarmee kent ook Nederland een ruim vakantieloonbegrip. Het is de vraag of er veel verschil zit tussen de loonbegrippen uit de richtlijn en het BW. Niettemin staat de lagere rechtspraak vol met verwijzingen naar HvJ-jurisprudentie, vooral *Williams*. De plicht tot richtlijnconforme uitleg maakt discussie immers overbodig. Toch is het belangrijk te realiseren dat er licht tussen de beide begrippen kan zitten. Het is mogelijk dat een looncomponent EU-rechtelijk niet tot het vakantieloon hoort, maar dat dit nationaalrechtelijk alsnog wél het geval is.

Die mogelijkheid lijkt theoretisch, maar uitgerekend bij overwerk kan dit verschil belangrijk zijn. In de volgende paragraaf komt aan bod dat in de Nederlandse jurisprudentie wordt aangenomen dat *Hein* een aantal eisen stelt aan een vergoeding voor overwerk als onderdeel van het

vakantieloon, waaronder de eis dat gemaakte overuren moeten voortvloeien uit een verplichting op basis van de arbeidsovereenkomst. Is dit inderdaad een harde eis, dan valt bijvoorbeeld overwerk dat niet verplicht was maar waarmee een werkgever (al dan niet stilzwijgend) heeft ingestemd – en daarmee onder omstandigheden in Nederland voor betaling in aanmerking komt, bijvoorbeeld op grond van een cao – vanuit EU-perspectief misschien niet maar vanuit '639-perspectief' wellicht wél onder het loonbegrip. Enige steun hiervoor biedt een uitspraak van de Delftse kantonrechter in 2007, die overwoog dat een toeslag voor overwerk tot het vakantieloonbegrip hoort.²¹ Het vakantieloon kan dus meer omvatten dan alleen hetgeen op grond van *Williams* als vakantieloon heeft te gelden.

3. Hein: vergoeding voor overuren als onderdeel van het vakantieloon

Het arrest *Hein* lijkt te hebben geleid tot een nieuwe stroom aan jurisprudentie waarin nu ook een vergoeding voor overwerk als onderdeel van het vakantieloon wordt gevorderd. In verreweg de meeste ingestelde vorderingen na *Williams* bleven overuren achterwege; ook Hurks noemt slechts enkele voorbeelden. Nu het HvJ in *Hein* voor het eerst expliciet overwegingen aan overuren wijdt, ontstaat wellicht de indruk dat pas sindsdien duidelijk is dat overuren voor vergoeding in aanmerking kunnen komen.²² Die stelling is echter voor discussie vatbaar, hetgeen gevolgen kan hebben voor de uitleg van het arrest *Hein* zelf en de wijze waarop men dit arrest moet toepassen. In deze paragraaf bespreek ik eerst het arrest (paragraaf 3.1) en de toepassing daarvan in de Nederlandse jurisprudentie (paragraaf 3.2). Vervolgens zet ik uiteen waarom mijns inziens te veel waarde aan het arrest wordt gehecht (paragraaf 3.3 en volgende).

3.1 Het arrest Hein

De zaak *Hein* ging over de legitimiteit van de manier waarop de Duitse bouw-cao het vakantieloon berekende. Deze cao baseerde het vakantieloon van een werknemer op het gemiddelde loon in de dertien weken die voorafgingen aan de vakantie, waaronder – in (toegestane) afwijking van de Duitse wetgeving – ook dagen waarop de werknemer wegens (gedeeltelijke) werkloosheid niet werkte. Hein was gedurende 26 weken (gedeeltelijk) werkloos geweest (de A-G gebruikt ook het begrip arbeidstijdverkorting), waardoor zijn vakantieloon onder zijn gebruikelijke loon zakte. Hein startte daarop een procedure, die uiteindelijk leidde tot de zaak bij het HvJ.

In die procedure had zijn werkgever, Holzkamm, aangevoerd dat de cao ter compensatie voorzag in een hogere berekeningsgrondslag voor vakantieloon dan de wettelijke. Bovendien kende de cao in vergelijking met de wet een langere vakantie. Tot slot betrof de cao overuren in het vakantieloon, in tegenstelling tot de Duitse wetgeving die

¹⁴ Arrest *Williams*, punt 22 en 24.

¹⁵ Arrest *Williams*, punt 25.

¹⁶ Arrest *Williams*, punt 26.

¹⁷ HvJ EU 22 mei 2014, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351 (*Lock*), punt 32-33, onder verwijzing naar conclusie A-G Bot 5 december 2013, ECLI:EU:C:2013:806, punt 31-33.

¹⁸ HvJ EU 11 november 2015, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745 (*Greenfield*), punt 55-56.

¹⁹ HR 26 januari 1990, NJ 1990/499, r.o. 3.3.

²⁰ HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3681 (*Huize Bethesda*). J.M. van Slooten, *Arbeid en loon*, Deventer: Kluwer 1999 (diss.), p. 83, lijkt dat 'bedongen' karakter uit te breiden tot 'bedongen en/of verrichte arbeid'.

²¹ Rb. Den Haag (ktr. Delft) 29 maart 2007, ECLI:NL:RBSGR:2007:BA6430, *Prg.* 2007, 96, r.o. 7.

²² Ook ik heb hieraan bijgedragen: J.R. Vos en L. Ratti, 'Annual Leave', in R. Houweling, C. Barnard e.a., 'EELC's review of the year 2018', *EELC* 2019/1.

'aanvullend arbeidsloon' voor overuren expliciet van het vakantieloon uitsloot. Al deze maatregelen moesten volgens de werkgever worden gezien in een breder spectrum: de algehele werkgelegenheid was een factor en deze regeling kon ontslagen voorkomen, en dat in een sector die zich kenmerkt door pieken (overuren) en dalen (arbeidstijdverkorting).²³ Het HvJ wees al deze argumenten af en overwoog dat het niet is toegestaan te compenseren voor zover dit tot gevolg heeft dat de werknemersbescherming op bepaalde punten onder de minimumgrens zakt. Overigens vond het de compenserende maatregelen evenmin voldoende.²⁴

Vervolgens reageerde het HvJ op Holzkamms stelling dat overuren in de berekening van de vakantievergoeding worden meegenomen. Het HvJ wees erop dat 'vanwege het uitzonderlijke en onvoorspelbare karakter ervan, vergoedingen voor gemaakte overuren in beginsel geen deel uitmaken van het gewone loon waarop de werknemer tijdens de [...] jaarlijkse vakantie' recht heeft.²⁵ Maar: 'Wanneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt, en de vergoeding daarvan een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt, moet de vergoeding voor overuren echter worden meegeteld voor het gewone loon waarop hij tijdens [zijn] jaarlijkse vakantie recht heeft, zodat hij tijdens zijn vakantie economische voorwaarden geniet die vergelijkbaar zijn met die welke hij tijdens de uitoefening van zijn werk geniet'.²⁶

De frase 'op regelmatige basis' lijkt niet helemaal overeen te komen met bijvoorbeeld de (originele) Duitse ('*weitgehend vorhersehbar und gewöhnlich*'), Engelse ('*on a broadly regular and predictable basis*') en Franse ('*un caractère largement prévisible et habituel*') vertaling. Volgens deze vertalingen moeten de overuren niet alleen regelmatig, maar ook op voorspelbare of voorzienbare basis worden gemaakt. Volgens de Rotterdamse kantonrechter kunnen deze elementen echter niet los van elkaar worden gezien, waardoor hij uitging van de Nederlandse vertaling ('op regelmatige basis'). Niettemin betrok hij in het vervolg toch ook het element van voorzienbaarheid.²⁷ In de praktijk lijkt het verschil mij overigens gering. Een werknemer die op regelmatige basis overuren maakt zal wellicht niet tot in detail kunnen voorzien wanneer hij overuren moet maken, maar in algemene zin zal het voorzienbaar zijn dat hij ze zal maken.

3.2 Toepassing van *Hein* in de Nederlandse jurisprudentie

Uit *Hein* zijn wel drie eisen gedestilleerd die bepalen of een vergoeding voor overuren als onderdeel van het vakantieloon in aanmerking komt:²⁸

- de gemaakte overuren vloeien voort uit een verplichting op grond van de arbeidsovereenkomst;
- de werknemer maakt de overuren op regelmatige basis; en
- de vergoeding van de overuren vormt een belangrijk onderdeel van de totale vergoeding die de werknemer voor zijn beroepsactiviteit ontvangt.

De 'eisen' uit *Hein* worden in de Nederlandse jurisprudentie zonder omhaal toegepast. In de eerste zaak die naar *Hein* verwijst kwam het Haagse Hof nog niet verder dan de constatering dat de werknemer op structurele basis overuren maakte,²⁹ maar in de daaropvolgende jurisprudentie komen de eisen wel degelijk terug.

Veel van deze zaken betreffen overigens de cao beroepsgoederenvervoer. Die bevatte jarenlang een bepaling die allerlei toeslagen – gelet op de HvJ-jurisprudentie: ten onrechte – uitsloot van het vakantieloon. In 2019 werd deze fout onderkend en sindsdien worden deze toeslagen grotendeels meegenomen. Om de periode naar het verleden af te doen kwamen cao-partijen overeen dat werknemers die aan een aantal voorwaarden voldoen (kortweg samengevat: in de voorliggende jaren voldoende overuren en/of andere toeslagen maakten), gecompenseerd zouden worden. Als zij afstand zouden doen van een claim tot nabetaling van niet-genoten vakantieloon, ontvingen zij een nabetaling van € 750.³⁰ Verschillende werknemers stemden hiermee niet in en vorderden toch nabetaling van (veel hogere) vergoedingen voor toeslagen en overwerk. De overwegingen in veel van deze zaken zijn overigens nagenoeg gelijkluidend (vermoedelijk mede ingegeven doordat zaken bij één rechtbank door dezelfde rechter zijn behandeld). In het vervolg zet ik uiteen hoe in deze zaken is omgegaan met de drie eisen uit *Hein*, waarmee ik mij (dus) beperk tot de overwegingen omtrent vergoedingen voor overwerk.

Ad. (i) Verplichting op grond van de arbeidsovereenkomst

Dit is de eis die in de praktijk voor de meeste discussie zorgt en nog niet eenduidig lijkt te worden uitgelegd.³¹ Zo moesten de kraanmachinisten in de al enkele malen aangehaalde zaak bij de kantonrechter Rotterdam bewijzen

23 Arrest *Hein*, punt 38-40 en Conclusie A-G Bobek 5 september 2018, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:666 (*Hein*), punt 25. Illustratief is overigens dat de A-G niet eens ingaat op overuren als onderdeel van de beloning.

24 Arrest *Hein*, punt 43 en 45.

25 Arrest *Hein*, punt 46.

26 Arrest *Hein*, punt 47.

27 Rb. Rotterdam (ktr.) 31 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10286, JAR 2020/43, m.nt. H.J. Funke, r.o. 5.8 en 5.13.

28 E.R. Peeters, 'Vakantieloon en nietige cao's: staat de werkgever met lege handen?', TAP 2020/2, p. 12 en bijvoorbeeld Rb. Rotterdam (ktr.) 31 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10286, JAR 2020/43, m.nt. H.J. Funke, r.o. 5.12.

29 Hof Den Haag 1 maart 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:439, r.o. 11.1.

30 Zie bijvoorbeeld Rb. Rotterdam (ktr.) 31 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10286, JAR 2020/43, m.nt. H.J. Funke, r.o. 2.3.

31 Zo ook Peeters 2020, p.12.

dat hun overwerk verplicht was.³² Volgens hun werkgever maakten zij de overuren vrijwillig en waren zij hiertoe niet verplicht. Tot eenzelfde oordeel kwam kantonrechter Zwolle in een tegenvordering bij een ontbindingsverzoek. De werkgever in die zaak stelde dat het werk zo te plannen was dat werknemers geen overuren hoefden te maken, maar dat de werknemer, een chauffeur, zelf altijd extra uren wilde werken vanwege het extra loon. De enkele stelling van de werknemer dat overwerk wel degelijk verplicht was, was zelfs te algemeen om nader bewijs te mogen leveren.³³ Chauffeurs in andere zaken voldeden wel aan dit vereiste. Zo was voor de Eindhovense kantonrechter – en later ook voor de Utrechtse kantonrechter³⁴ – van belang dat een werknemer, eenmaal onderweg, niet kan besluiten ‘ermee te stoppen’. Ook het feit dat de werkgever streefde naar een arbeidsduur van maximaal 50 uur per week (werknemer was voor 40 uur per week in dienst) maakte dat overwerk intrinsiek onderdeel was van de functie.³⁵ Een maand later overwoog dezelfde rechter dat overwerk intrinsiek onderdeel was van de functie, nu werknemers geacht werden hun werk aan het einde van de dag af te hebben, waardoor het maken van overuren in zoverre geen keuze is, maar onderdeel van het werk.³⁶ Weer later stelde dezelfde rechter als onweersproken vast dat reguliere overuren intrinsiek samenhangen met de taken als chauffeur en als zodanig verplicht uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiden.³⁷

Ad. (ii) Op regelmatige basis?

Op een enkele uitzondering na blijkt het structurele karakter van de gevorderde overuren nooit echt een issue (voor andere toeslagen ligt dit in deze zaken soms anders). Zo overwoog de kantonrechter Rotterdam dat de werknemer in elk jaar tenminste 241 overuren had gemaakt. Snel rekenend komt dit, vier weken vakantie verdisconterend, neer op zo'n vijf uren en daarmee meer dan een halve dag per week. Belangrijker nog was dat zij in nagenoeg elke maand gemaakt werden.³⁸ Ook in andere zaken was niet in geschil dat de overuren structureel gemaakt werden.

Ad. (iii) Belangrijk onderdeel van het loon?

Uit de jurisprudentie blijkt dat deze eis weliswaar wordt getoetst, maar betrekkelijk makkelijk wordt gehaald. Er wordt

eenvoudigweg geconstateerd dat de vergoeding voor overuren een wezenlijk onderdeel van het maandsalaris vormt.³⁹ Concreter toetst men niet.⁴⁰

3.3 Bevat Hein extra criteria?

We zien dus dat de Nederlandse rechters het uiteengezette toetsingskader toepassen, waarbij overuren aan de criteria van zowel *Williams* als *Hein* moeten voldoen.⁴¹ Het is de vraag of dat juist is. Tegen deze stelling valt namelijk een aantal argumenten aan te voeren, die ik hierna bespreek:

- i. met *Hein* zijn geen extra criteria beoogd (paragraaf 3.3);
- ii. zelfs al volgen uit *Hein* extra criteria, dan is de toepassing onjuist (paragraaf 3.4).

Geen extra criteria

Allereerst ben ik er niet van overtuigd dat uit *Hein* extra eisen volgen ten opzichte van de ‘intrinsieke verbondenheidseis’ uit *Williams*. In dit verband valt het volgende op:

- in *Williams* deed het HvJ uitspraak over de situatie waarin loon uit meerdere componenten bestond. In dit kader kwam het tot de bekende overweging over de intrinsieke samenhang tussen de looncomponenten en de werkzaamheden. A-G Trstenjak wees er in haar conclusie bij dat arrest al op dat toeslagen voor overwerk binnen het door haar leidend geachte loonbegrip van (destijds) artikel 141 lid 2 EG-verdrag vielen.⁴² Zolang het maken van overuren intrinsiek met de in de arbeidsovereenkomst opgedragen taken verbonden is en de werknemer hiervoor een vergoeding ontvangt, valt niet in te zien waarom dit buiten het vakantieloon zou vallen. Anders gezegd: overuren kwamen in beginsel al voor vergoeding in aanmerking;⁴³
- *Hein* gaat niet zozeer over een vergoeding voor overuren of andere componenten als onderdeel van het loonbegrip, maar over de vraag of een cao ongunstige(re) uitkomsten van gehanteerde berekeningsgrondslagen met gunstige(re) bepalingen mag compenseren. Slechts als overweging ten overvloede komt de vergoeding voor overuren aan de orde (‘ook dit baat de werkgever niet’). A-G Bobek gaat in zijn conclusie evenmin concreet in op een vergoeding voor overuren als onderdeel van het vakantieloon;
- de kernoverweging uit *Williams* (de ‘intrinsieke samenhang’-overweging) komt in *Hein* niet voor, al haalt A-G

32 Rb. Rotterdam (ktr.) 31 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10286, JAR 2020/43, m.nt. H.J. Funke, r.o. 5.14-5.16. Daags na het afronden van dit artikel verscheen de vervolguitspraak: Rb. Rotterdam (ktr.) 27 november 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:13184. De rechter achtte het bewijs niet geleverd. Dat neemt mijn hierna uiteen te zetten bezwaren tegen het hanteren van dit criterium evenwel niet weg.

33 Rb. Overijssel (ktr. Zwolle) 24 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:2309, r.o. 4.28-4.29.

34 Rb. Midden-Nederland (ktr. Utrecht) 9 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3936, r.o. 5.10. Zie ook nrs. 3937 en 3938 voor soortgelijke zaken.

35 Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven), 16 januari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:269, r.o. 4.12.

36 Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven) 13 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:893, JAR 2020/61, r.o. 4.9.

37 Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven), 16 april 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2249, r.o. 4.9.1.a.

38 Rb. Rotterdam (ktr.) 31 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10286, JAR 2020/43, m.nt. H.J. Funke, r.o. 5.13.

39 Zie bijvoorbeeld Rb. Rotterdam (ktr.) 31 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10286, JAR 2020/43, m.nt. H.J. Funke, r.o. 5.14; Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven), 16 januari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:269, r.o. 4.13; Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven) 13 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:893, JAR 2020/61, r.o. 4.10; Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven), 16 april 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2249, r.o. 4.9.1.b; Rb. Midden-Nederland (ktr. Utrecht) 9 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3936, r.o. 5.11.

40 Zo ook Peeters 2020, p. 12.

41 Bijvoorbeeld Rb. Rotterdam (ktr.) 31 december 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:10286, JAR 2020/43, m.nt. H.J. Funke, r.o. 5.12; Impliciet (want de overuren hangen intrinsiek samen met het werk): Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven) 13 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:893, JAR 2020/61, r.o. 4.9.

42 Conclusie A-G Trstenjak, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403 (*Williams*), punt 69 en 77.

43 Dit kan natuurlijk anders zijn, indien overuren niet (of in tijd) worden vergoed.

Bobek deze in zijn conclusie wel aan.⁴⁴ Dit terwijl het HvJ overwegingen uit relevante eerdere rechtspraak doorgaans rijkelijk citeert. Ook dit suggereert dat de samenstelling van het vakantieloon niet het hoofdonderwerp van *Hein* is; en

- *Hein* maakt tot slot niet duidelijk of er wellicht verschil bestaat tussen vergoedingen voor overuren (als 'extra' arbeidsuren) en andere looncomponenten (als 'extra vergoedingen' voor bedongen arbeidsuren). Dat had wel in de rede gelegen, als er verschillen zouden bestaan.

Het lijkt er daarom op dat we aan *Hein* niet te veel zelfstandige waarde mogen toekennen nu de overwegingen omtrent overuren slechts zijdelings aan de orde komen en de kern van het geschil niet raken. *Williams* blijft mijns inziens leidend – en dan vooral de fundamentele overweging dat een werknemer tijdens zijn vakantie in een qua beloning vergelijkbare positie moet blijven.

Geen verschillen met Williams

Ook als we de inhoudelijke kernoverwegingen uit *Williams* en *Hein* vergelijken, vallen de verschillen mee. In *Williams* wordt als onderdeel van het vakantieloon gerekend '[e]lke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontvangt'.⁴⁵ Staat daar echt zoveel anders dan in *Hein*, waarin het HvJ overuren als onderdeel van het vakantieloon beschouwt '[w]anneer de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen van de werknemer vergen dat hij op regelmatige basis overuren maakt, en de vergoeding daarvan een belangrijk onderdeel vormt van de totale vergoeding die hij voor zijn beroepsactiviteit ontvangt'?⁴⁶ De elementen 'opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst' en 'uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen' zijn tegen elkaar weg te strepen. Beide overwegingen bevatten een passage over de vergoeding (weliswaar moet die bij *Hein* een 'belangrijk onderdeel' vormen, maar zoals hierna volgt valt ook dit te nuanceren). Tot slot zijn er zeker ook gelijkenissen tussen de 'intrinsieke samenhang' uit *Williams* en de 'regelmatige basis' uit *Hein*.

Bij dit alles mag het doel van de vergoeding van overuren niet uit het oog verloren worden: namelijk dat de werknemer zijn vakantie onder vergelijkbare voorwaarden geniet als gewerkte periodes. Dat doel is tot op heden voor het HvJ leidend geweest.

3.4 *Als Hein extra eisen stelt, wordt er dan juist getoetst?*

Zouden uit *Hein* toch extra eisen volgen, dan heb ik ook mijn twijfels over de waarde die men hecht aan de eisen die uit *Hein* zouden volgen. Ik meen dat de eerste eis (verplichting) en derde eis (belangrijke looncomponent) van het HvJ in dat geval te letterlijk worden geïnterpreteerd.

Verplichting noodzakelijk?

Uit de behandelde Nederlandse zaken blijkt dat vooral nogal verschillend wordt geoordeeld over de vraag of het overwerk verplicht is en dat dit verstrekkende gevolgen kan hebben. Die bewijslast kan voor werknemers een brug te ver zijn – al was het maar omdat er zeker bij chauffeurswerk doorgaans geen mail- of appverkeer overheen zal gaan. Terecht zet Funke (in zijn noot bij JAR 2020/43) vraagtekens bij deze bewijsopdracht. Hij wijst erop dat uitgangspunt volgens *Williams* is dat het normale loon leidend is. De werknemer gaat er financieel op achteruit als hij niet kan bewijzen dat het overwerk verplicht was. Dit kan ertoe leiden dat de werknemer dan maar kiest te werken (en daardoor meer te verdienen), hetgeen dan weer een met de richtlijn strijdige prikkel oplevert. Ik voeg hieraan toe dat A-G Bobek in zijn conclusie bij *Hein* opmerkt dat het 'normale loon' een 'spiegel' is van de 'normale werkomstandigheden die intrinsiek aan het betrokken werk verbonden zijn: 'tot op zekere hoogte generaliserend lijkt het dus zo te zijn dat de vakantievergoeding moet worden vastgesteld in het licht van de volledige vergoeding die feitelijk is ontvangen voor de taken die daadwerkelijk op regelmatige basis zijn uitgevoerd' [Cursivering A-G Bobek].⁴⁷ Belangrijker dan de vraag of het overwerk verplicht was lijkt mij de omstandigheid dat het overwerk met goedvinden van de werkgever is uitgevoerd.

Het interpreteren van de HvJ-overwegingen als harde eisen leidt ook tot een ander probleem. Het lijkt er wellicht op dat het HvJ in *Hein* twee soorten overuren als alomvattende categorieën tegenover elkaar plaatst, maar dat is niet het geval. In punt 46 spreekt het HvJ over overuren met een 'uitzonderlijk en onvoorspelbaar karakter', waar het HvJ in punt 47 spreekt over kortweg verplichte, structurele overuren die een belangrijk onderdeel vormen van het loon. Deze categorieën samen zijn niet alomvattend: zo komen onverplichte doch structureel (al dan niet met instemming) gemaakte overuren nergens aan bod. Ook uit de bewoordingen van het HvJ valt daarom niet te concluderen dat overuren aan de in punt 47 genoemde eisen (verplicht voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, structureel en een belangrijk onderdeel van het loon) *moeten* voldoen, het laat zich simpelweg niet over andere situaties uit.

Tot slot – als je toch aanneemt dat er daadwerkelijk een verplichting tot overwerk moet zijn – staat het haaks op de HvJ-jurisprudentie over vakantie dat de werknemer zou moeten bewijzen dat hij verplicht was tot overwerk. Zo overweegt het HvJ in *Max-Planck* dat de werknemer moet 'worden beschouwd als de zwakkere partij binnen het dienstverband, zodat moet worden verhinderd dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om hem een beperking van zijn rechten op te leggen. Die zwakkere positie kan de werknemer ervan weerhouden zijn rechten uitdrukkelijk te doen gelden jegens zijn werkgever, vooral omdat dit hem kan blootstellen aan maatregelen van de werkgever die het dienstverband in zijn nadeel kunnen beïnvloeden'.⁴⁸ Mede

44 Conclusie A-G Bobek bij *Hein*, punt 43-44.

45 Arrest *Williams*, punt 24.

46 Arrest *Hein*, punt 47.

47 Conclusie A-G Bobek, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:666 (*Hein*), punt 44.

48 Arrest *Max-Planck*, punt 41.

hierom overwoog het HvJ dat daarom op de werkgever zo nodig moet bewijzen dat hij (kortweg) de werknemer in staat heeft gesteld de vakantie op te nemen. Ook op het punt van vakantieloon legde het HvJ al eerder de bewijslast bij de werkgever: in *Robinson-Steele* liet het een verrekking van een ten onrechte toegepast all-in-loon onder omstandigheden toe, mits de werkgever maar kon bewijzen dat het de werknemers duidelijk was ('transparant en begrijpelijk') welk deel van het loon als vakantieloon had te gelden.⁴⁹ Gezien deze oordelen acht ik het onwaarschijnlijk dat het HvJ accepteert dat een werknemer moet bewijzen dat hij tot overwerk verplicht was.

Loon: belangrijk onderdeel?

Hoewel in de praktijk niet zo'n issue, meen ik dat ook het vereiste dat de vergoeding voor overwerk een belangrijk onderdeel van het loon zou moeten zijn, niet zo'n hard vereiste is als in de jurisprudentie wordt getoetst. In *Williams* overwoog het HvJ dat een vergoeding 'die nog net zo hoog is dat geen redelijke kans bestaat dat de werknemer zijn jaarlijkse vakantie niet opneemt, niet aan de Unierechtelijke eisen voldoet'.⁵⁰ Het HvJ verwijst hierbij naar de conclusie van A-G Trstenjak, die overweegt dat met een 'vergelijkbaar' loon toch echt niet wordt bedoeld dat tijdens vakantie een betaling van minder dan het normale loon is toegestaan.⁵¹

3.5 Tussenconclusie

Al met al betwijfel ik dat uit *Hein* harde eisen volgen die wezenlijk anders zijn dan die uit *Williams*. Beter lijkt het mij aan te sluiten bij het algemene uitgangspunt dat een werknemer tijdens zijn vakantie een loon ontvangt dat zoveel mogelijk aansluit bij het loon tijdens gewerkte periodes. Het belangrijkste aanknopingspunt is dan dat deze overuren met instemming van de werkgever op regelmatige basis gemaakt worden. Het lijkt mij dan ook dat de jurisprudentie te veel waarde hecht aan de formuleringen uit *Hein*, waardoor overwerk als onderdeel van het vakantieloon minder snel wordt vergoed dan het geval zou moeten zijn. Of dat echt zo is, kan natuurlijk alleen verdere HvJ-jurisprudentie uitwijzen. En al zou het HvJ de *Hein*-criteria herbevestigen, dan nog kan men de ogen niet sluiten voor de mogelijkheid dat overuren via de 'Nederlandse route' (artikel 7:639 BW) alsnog als onderdeel van het vakantieloon moeten worden vergoed, zoals uiteengezet in paragraaf 2.3.

4. Reddingsboeien?

Ook als blijkt dat overuren en/of toeslagen als onderdeel van het vakantieloon in beginsel moeten worden vergoed, proberen werkgevers vaak met het aanvoeren van allerlei verweren te ontkomen aan de verplichting tot vergoeding.

Vaak tevergeefs. Met name de kantonrechter Eindhoven zet mooi uiteen waarom:⁵²

- rechtsverwerking: enkel stilzitten is onvoldoende voor het aannemen hiervan;
- klachtplicht (art. 6:89 BW): geldt niet voor periodieke betalingsverplichtingen, zoals de betaling van het loon;⁵³
- de cao heeft een standaardkarakter waarvan partijen niet mogen afwijken: een cao mag niet in strijd zijn met een wet in formele zin;⁵⁴
- overuren behoren niet tot het loonbegrip in de Wml: dat past binnen de beschermingsdoelstellingen van die wet (minimumloon verdienen in een normaal aantal uren) en zegt bovendien niets over het civielrechtelijke karakter;
- overuren behoren niet tot het loonbegrip in het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding: dit zegt niets over het vakantieloon; en
- in het Verenigd Koninkrijk (*Williams*) en Duitsland (*Hein*) is de situatie anders, waardoor die arresten in Nederland niet opgaan: dit doet niets af aan wat het HvJ wel beslist (vergelijkbaar vakantieloon); en
- beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid: de potentieel grote financiële gevolgen leiden niet tot een andere conclusie.⁵⁵

Gelet op de manier waarop het HvJ het recht op vakantie beschermt vraag ik me overigens af of andersluidende uitkomsten de Europese toets der kritiek zouden doorstaan. De horizontale directe werking van het recht op vakantie maakt immers dat met dat recht strijdige bepalingen buiten toepassing moeten worden gelaten.

5. Verjaring van vakantieloon?

In de praktijk staat een verjaringsverweer soms in de weg aan toewijzing van (oude componenten, zowel toeslagen als overuren) van vakantieloonvorderingen.⁵⁶ Art. 3:307 en 308 BW kennen immers een verjaringstermijn van vijf jaren. De vraag is hoe dit zich tot het EU-recht verhoudt. Enerzijds laat het HvJ verjaringstermijnen gemakkelijk toe als onderdeel van de zogenaamde 'procedurele autonomie' van lidstaten.⁵⁷ Op het terrein van vakantie lijkt het HvJ echter strengere eisen te stellen.⁵⁸ Dat volgt het duidelijkst uit *Schultz-Hoff*, *KHS* en *Max-Planck*, waarin het HvJ verval van vakantie bij ziekte of het niet-naleven van de

49 Arrest *Robinson-Steele*, punt 66 en 68.

50 Arrest *Williams*, punt 21.

51 Het HvJ verwijst naar conclusie A-G Trstenjak 16 juni 2011, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403 (*Williams*), punt 90. De A-G behandelt dit onderwerp concreet in punt 51.

52 Rb. Oost-Brabant (ktr. Eindhoven), 16 januari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:269.

53 Zie hierover recent (kritisch): Y.O. Kempers en Y. Aziz, 'Worden zij die (niet) klagen, overgeslagen?', *TAP* 2020/297.

54 Zie uitvoerig Peeters 2020, p. 12-16.

55 Zie uitvoerig Peeters 2020, p. 15-16. Zij behandelt ook de mij enige bekende zaak waarin dit beroep slaagt: Rb. Noord-Holland (ktr. Haarlem) 18 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:11695, *JAR* 2019/63.

56 Zie bijvoorbeeld Rb. Midden-Nederland (Ktr. Utrecht) 9 september 2009, ECLI:NL:RBMNE:2020:3936, r.o. 5.31.

57 D.F.H. Stein, Verjaring van rechtsvorderingen van particulieren wegens schending van Unierecht, in: D.F.H. Stein, V. Tweehuysen en S.E. Bartels, *Verjaring, Onderneming en Recht* nr. 120, Deventer: Wolters Kluwer 2020, p. 511-554.

58 D.M.A. bij de Vaate, Verjarings- en vervaltermijnen in het arbeidsrecht, p. 357-378, in: Stein, Tweehuysen en Bartels (red.) 2020.

inspanningsplicht slechts onder voorwaarden toestaat. Voor het vakantieloon is vooral *King* relevant.⁵⁹ Het HvJ oordeelde hierin dat art. 7 van richtlijn 2003/88 en art. 47 EU-Grondrechtenhandvest (recht op een doeltreffende voorziening in rechte) zich er in een geschil omtrent de verschuldigdheid van vakantieloon tegen verzetten dat de werknemer eerst vakantie moet opnemen voordat men kan vaststellen of hij recht heeft op loon. Hiertoe overwoog het HvJ onder meer dat een werknemer in zo'n geval niet ten volle van zijn vakantie kan genieten als periode van ontspanning en vrije tijd. Dit kan hem ervan weerhouden vakantie te nemen, hetgeen onverenigbaar is met het doel van de richtlijn.⁶⁰

Dit lijkt ook te gelden voor toeslagen als onderdeel van het vakantieloon: een werknemer kan van vakantie afzien als zijn loon tijdens vakantie lager is dan normaal. Men zou hiertegen kunnen inbrengen dat die prikkel in dit geval onvoldoende is om een werknemer van vakantie af te houden, ware het niet dat het HvJ aan de genoemde overwegingen toevoegt dat de eerbiediging van het recht niet mag afhangen van een feitelijke beoordeling van de financiële situatie van de werknemer.⁶¹ A-G Tanchev overwoog in haar conclusie bij *King* bovendien al dat 'praktijken waarbij de economische voorwaarden voor opgenomen vakantiedagen niet gelijk zijn aan die gedurende werktijden, zoals betaling van enkel een basisloon, zonder provisies, gedurende vakanties', onverenigbaar zijn met de richtlijn.⁶²

De overwegingen van het HvJ in *King* hadden tot gevolg dat de korte vervalltermijn (in het Verenigd Koninkrijk moesten werknemers hun vakantie opnemen in het jaar waarin zij die verwierven) van het recht op vakantie niet mocht gelden. Hierdoor had *King* recht op een vergoeding voor niet-genoten vakantie van 1999 tot en met 2012, ruim meer dan waarop hij recht zou hebben als de toepasselijke vervalltermijn zou hebben gegolden. Evenals Laagland en Roozendaal meen ik dat (in de Nederlandse situatie:) verjaringstermijnen ook opzij moeten worden gezet indien de vakantie wel is genoten maar geen loon is betaald,⁶³ hetgeen mijns inziens ook geldt indien wel enig, maar niet het gehele vakantieloon is betaald. De richtlijn behandelt het recht op vakantie en het recht op betaling daarvan immers als twee aspecten van één recht.⁶⁴ Het lijkt daarbij niet relevant of het om gehele of gedeeltelijke (namelijk gemiste toeslagen) betaling van vakantie gaat.⁶⁵

In een dergelijk geval brengen de horizontaal direct werkende artikelen 31 lid 2 en 47 van het EU-Grondrechtenhandvest mee dat de rechter verjaringstermijnen buiten

toepassing moet laten.⁶⁶ Daarmee lijkt de weg naar ongelimiteerd claimen van toeslagen en vergoedingen als onderdeel van het vakantieloon naar het verleden open te liggen.

6. Foutje, bedankt?

Vorderingen tot betaling van vergoedingen voor toeslagen en overuren in het vakantieloon kunnen bij werkgevers tot grote problemen leiden. Veel van de claims in de aangehaalde zaken betreffen immers al gauw een aantal maand-salarissen per werknemer. Die problemen doen soms wrang aan, zeker als de bepalingen over het te lage vakantieloon uit cao's volgen. Net als nationale rechters kent het HvJ voor cao's echter geen genade. Zo betroffen *Robinson-Steele*, *Williams* en *Hein* regelingen die in een cao waren vastgelegd;⁶⁷ stuk voor stuk zijn zij afgeschoten. Het HvJ is hierom ook wel bekritiseerd: het zou de vrijheid van collectief onderhandelen miskennen, waarbij collectief onderhandelen nu eenmaal een proces van geven en nemen is.⁶⁸ Ook A-G Bobek probeerde in zijn conclusie bij *Hein* het HvJ te verleiden cao-partijen enige vrijheid te geven in de berekening van het vakantieloon.⁶⁹ Het HvJ wilde hier echter niet aan: voor werknemers gunstige maatregelen in een cao mogen niet worden aangewend ter compensatie van negatieve gevolgen die de werknemer ondervindt door de vermindering van het vakantieloon.⁷⁰ Het HvJ wilde er – anders dan in *Robinson-Steele* – ditmaal ook niet aan de terugwerkende kracht te beperken, ondanks een beroep op 'het gewettigd vertrouwen van de werkgevers in het behoud van de rechtspraak van de hoogste nationale rechterlijke instantie', waarin de rechtsgeldigheid van de vakantieregeling uit de Duitse bouw-cao al was bevestigd.⁷¹

Vanuit juridisch perspectief lijkt daarom slechts betaling van achterstallige toeslagen een oplossing. (Gedeeltelijke) herstelafspraken in cao's bieden die (juridische) oplossing niet, in elk geval niet als (individuele) werknemers hiermee niet instemmen; daarmee is uiteraard niets gezegd over de praktische werking ervan. Betalingsregelingen bieden wellicht nog redding. Loonruimte is echter maar één keer te vergeven en bij compensatie over het verleden is de loonontwikkeling naar de toekomst beperkt. Dat raakt werknemers die geen recht hebben op toeslagen, of die recent in dienst zijn getreden. Kortom: een moeilijk dilemma.⁷²

7. Let ook op de overuren

De jurisprudentie over het vakantieloon blijft zich ontwikkelen. Het arrest *Hein* heeft geleid tot een nieuwe stroom

59 HvJEU 29 november 2017, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914 (*King*).

60 Arrest *King*, in het bijzonder punt 38-39.

61 Arrest *King*, punt 40.

62 Conclusie A-G Tanchev, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:439 (Conley *King*), punt 91.

63 Arrest *King*, annotatie F.G. Laagland bij *EHRC* 2018/33, punt 4; W.L. Roozendaal, annotatie bij *AR Updates* 2018-0055, punt 7-8.

64 Arrest *King*, punt 35.

65 Ik heb dit eerder geopperd in mijn annotatie bij het arrest *King* in *JIN* 2018/43.

66 Zie voor de horizontale directe werking van art. 47 EU-Grondrechtenhandvest: HvJEU 17 april 2018, C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257 (*Egenberger*).

67 In de zaak *Robinson-Steele* overigens in slechts één van de (gevoegde) zaken.

68 A.L. Bogg, 'The right to paid annual leave in the Court of Justice: the eclipse of functionalism', *European Law Review* 2006, 31(6), p. 892-905.

69 Conclusie A-G Bobek, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:666 (*Hein*), punt 62-64.

70 Arrest *Hein*, punt 43.

71 Arrest *Hein*, punt 55-63.

72 Zie ook J.R. Vos, 'Repairing past mistakes in holiday pay: two cases, two different outcomes (NL)', *EELC* 2019/35.

aan rechtspraak waarin nu ook vergoedingen voor gemaakte overuren als onderdeel van het vakantieloon worden gevorderd. Daarbij kan men mijns inziens niet uitsluitend op de overwegingen in het arrest *Hein* afgaan: die eisen lijkt men te strikt te interpreteren, waarbij bovendien wordt miskend dat ook het 'nationale vakantieloonbegrip' reeds tot verschuldigdheid van vergoedingen voor overwerk kan leiden. Werkgevers doen er goed aan alert te zijn op de te vergoeden componenten, temeer nu het erop lijkt dat een beroep op verjaring van loonvorderingen niet zal slagen.