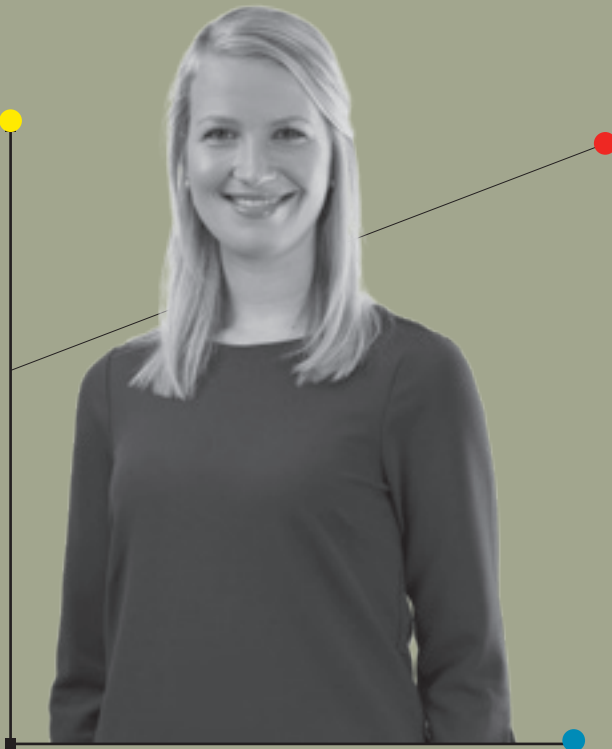




mr. Evelien Brussee
 Van Benthem & Keulen Advocaten & Notariaat
 e-mail: evelienbrussee@vbk.nl
 telefoon: +31 30 259 55 52

VERVAL VAKANTIEDAGEN: INFORMATIE- EN INSPANNINGSPLICHT WERKGEVER

Uit recente rechtspraak blijkt dat de werkgever een informatie- en inspanningsplicht heeft richting de werknemer die erop gericht moet zijn om de werknemer in staat te stellen vakantie op te nemen. Komt de werkgever deze verplichting niet na, dan vervallen de wettelijke vakantiedagen niet. Vervaltermijn (wettelijke) vakantiedagen

Werknemers hebben een wettelijk recht op een minimum aantal vakantiedagen. In uren is dit gelijk aan vier keer het aantal uren dat zij werkzaam zijn per week. Deze wettelijke vakantiedagen vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. Met deze vervaltermijn wordt gestimuleerd dat werknemers met enige regelmaat hun wettelijke vakantiedagen nemen, zodat zij in staat worden gesteld uit te rusten van de aan hen opgelegde taken en anderzijds beschikken over een periode van ontspanning en vrije tijd ('recupereren'). Daarnaast kunnen werknemers recht hebben op bovenwettelijke vakantiedagen, afhankelijk van wat in een cao of arbeids-overeenkomst is afgesproken.

UITSPRAKEN HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE UNIE

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in de uitspraken 'Kreuziger' en 'Max-Planck' bepaald dat op het vervallen van de wettelijke vakantiedagen alleen een beroep kan worden gedaan als de werkgever de werknemer eerst op nauwkeurig wijze en tijdig heeft gewezen op het vervallen van deze dagen. De werkgever moet kunnen aantonen alle zorgvuldigheid te hebben betracht die nodig is om de werknemer daadwerkelijk in staat te stellen deze vakantie op te nemen. Pas als de werkgever kan aantonen aan deze informatie- c.q. inspanningsplicht te hebben voldaan, zal een beroep op het vervallen van vakantiedagen succesvol zijn. In dat geval heeft de werknemer kennelijk bewust en met volledige kennis van de daaraan verbonden gevolgen zijn jaarlijkse vakantie (met behoud van loon) niet opgenomen.

UITSpraak Hof Den Haag 24 DECEMBER 2019

Het hof Den Haag heeft de Europese rechtspraak inmiddels toegepast (ECLI:NL:GHDHA:2019:3444). In deze zaak was sprake van een apotheker die bij einde dienstverband betaling vorderde van de openstaande vakantie-uren. De werkgever stelde dat deze vakantie-uren waren vervallen. Het hof overweegt onder verwijzing naar de uitspraken van het Hof van Justitie dat niet is gesteld of gebleken dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid heeft gesteld de vakantie-uren (alsnog) op te nemen. De werkgever had de apotheker op nauwkeurige wijze en tijdig moeten informeren over de vakantierechten, zodat de apotheker daar nog gebruik van had kunnen maken. Dat van de werkgever een (pro-)actieve houding wordt vereist volgde in deze zaak ook uit de toepasselijke CAO. De vakantiedagen waren dus niet vervallen en moesten door de werkgever worden uitbetaald.

CONCLUSIE

Uit Europese en nationale rechtspraak volgt dat de werkgever de werknemer op nauwkeurige wijze en tijdig dient te informeren over het vervallen van wettelijke vakantiedagen. Een verwijzing naar een HR-systeem, waarin de werknemer zelf zou kunnen nagaan hoeveel vakantiedagen openstaan, lijkt daarmee niet meer voldoende. Gelet op het voorstaande doen werkgevers er verstandig aan om werknemers op een vast moment per jaar, bijvoorbeeld aan het eind van ieder kalenderjaar, schriftelijk en persoonlijk te informeren ten aanzien van openstaande (wettelijke) vakantiedagen. Daarbij dient de werkgever dus ook aan te geven dat deze voor 1 juli van het volgende jaar dienen te worden opgenomen, omdat deze anders komen te vervallen.