

Vakantiedagen, wanneer vervallen ze? En wanneer tijdens ziekte?

Vakantiedagen zijn onder te verdelen in wettelijke - en bovenwettelijke vakantiedagen. Wettelijke vakantiedagen zijn de vakantiedagen waarop een werknemer minimaal recht heeft per kalenderjaar, te weten 4 keer de arbeidsomvang per week. Bij een fulltime dienstverband komt dit dus neer op 20 dagen per jaar. Alle dagen waarop de werknemer (contractueel overeengekomen) meer recht heeft op vakantie, zijn de bovenwettelijke dagen.

Vakantiedagen moeten kunnen worden opgenomen. Een werkgever is verplicht om een werknemer hiertoe in de gelegenheid te stellen en een werknemer moet ook redelijkerwijs in de gelegenheid zijn (geweest) om vakantiedagen te genieten. Maar desondanks is er een mogelijkheid dat de werknemer niet alle dagen van de opgebouwde vakantie opneemt. En op enig moment komen deze dagen dan ook te vervallen. Het verschil tussen deze wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen zit hem er voornamelijk in dat de termijn daarvoor verschilt.

Wettelijke dagen vervallen 6 maanden na afloop van het jaar waarin ze worden opgebouwd. Dat betekent dat wettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd in 2020 op 1 juli 2021 zijn komen te vervallen. Bovenwettelijke vakantiedagen daarentegen komen niet te vervallen, maar deze 'verjaren' na een periode van vijf jaar na afloop van het jaar waarin ze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen die zijn opgebouwd in 2020 verjaren dus pas op 1 januari 2026. Een werkgever moet een werknemer hier ook op te wijzen op

Maar hoe zit het dan met een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is? Want kan deze de vakantiedagen wel genieten als hij arbeidsongeschikt is? Als het antwoord hierop ja is, dan geldt de normale 'vervaltermijn', maar als dat niet het geval is, dan geldt die termijn niet.

Deze vraag is recentelijk beantwoord in een kwestie waarover door de rechter is beslist. In deze zaak gaat het om de vraag of een werknemer, die van 1 november 1999 tot 1 juli 2019 bij werkgever in dienst was en vanaf 26 oktober 2017 tot einde dienstverband arbeidsongeschikt is geweest, nog recht heeft op uitbetaling van 55 niet genoten wettelijke vakantiedagen. Zij vond van wel, maar de werkgever niet. De rechter heeft in deze kwestie een weloverwogen oordeel geveld en daarbij van jaar tot jaar bekeken of de vakantiedagen waren komen te vervallen of niet.

Vakantiedagen van 2018

Het is de vraag of de vakantiedagen van 2018 al vervallen waren bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit is van belang omdat een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, recht heeft op uitbetaling van de openstaande dagen. De Hoge Raad (de hoogste rechter in Nederland) heeft overwogen dat als een beroep wordt gedaan op een wettelijke vervaltermijn en vaststaat op welke datum de termijn is aangevallen, de rechter moet bepalen wanneer de termijn afloopt.

Vaststaat dat de vervaltermijn is aangevallen op 31 december 2018 (de laatste dag van het kalenderjaar 2018). De vervaltermijn eindigde zes maanden na die laatste dag, dus op 1 juli 2019. Dat betekent dat de aanspraak op de vakantiedagen uit 2018 ver-

viel op 1 juli 2019. De laatste dag van het dienstverband van de werknemer was 30 juni 2019, voor 1 juli dus. En daarom had een vergoeding voor de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen in de eindafrekening betrokken moeten worden. Deze dagen waren bij einde dienstverband dus nog niet komen te vervallen. Vergoeding van de twintig openstaande vakantiedagen van 2018 werd daarom toegewezen..

Vakantiedagen van 2017

De twintig openstaande vakantiedagen van 2017 vervielen in beginsel op 1 juli 2018. De rechter heeft hierbij allereerst onderzocht of werknemer tot die datum al dan niet redelijkerwijs in staat is geweest vakantie op te nemen. Vakantiedagen vervallen zoals gezegd namelijk niet wanneer een werknemer wegens ziekte niet in staat is geweest zijn recht op jaarlijkse vakantie te benutten.

Vaststaat dat de eerste verzuimdag 26 oktober 2017 was. Tot die tijd was er geen sprake van een medische belemmering om vakantie te nemen. Uit (medische) rapportages blijkt dat in de periode van 26 oktober 2017 tot 1 juli 2018 slechts sprake was van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en dan vooral voor de eigen arbeidsplek en werkgever. In beginsel brengt dit met zich dat zij in staat was om vakantie te benutten. Dat zij bij een psycholoog liep, medicatie slikte en door de spanning niet aan vakantie kon denken, maakt dit niet anders. De rechter oordeelt dat werkgever werknemer daadwerkelijk in staat heeft gesteld haar jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen. Omdat werknemer redelijkerwijs in staat was om in de periode van januari 2017 tot juli 2018 vakantie op te nemen en daartoe ook daadwerkelijk in staat is gesteld door werkgever, is haar aanspraak op de vakantiedagen van 2017 op grond van artikel 7:640a BW (per 1 juli 2018) vervallen.

Vakantiedagen van 2016

De vijf nog resterende vakantiedagen van 2016 vervielen op 1 juli 2017. Vaststaat dat werknemer op die datum nog niet ziek was. Werknemer voerde aan dat werkgever haar niet had gemeld dat de vakantiedagen kwamen te vervallen op 1 juli 2017 en daarmee haar informatie- en zorgplicht heeft geschonden. Dit verweer is door de rechter verworpen. Hiervoor zijn twee argumenten aangevoerd door de rechter.

De eerste was dat de werknemer sectormanager was geweest en zelf het beleid van de werkgever over de vervaltermijn had gecommuniceerd met medewerkers in de jaren 2014 en 2015.

Dat werkgever de werknemer er in 2016 niet met zoveel woorden op heeft gewezen dat die regeling ook gold voor de vakantiedagen van 2016, betekent niet dat werkgever de werknemer niet in staat heeft gesteld haar jaarlijkse vakantie op te nemen. De werkgever had in voorafgaande jaren via de mededelingen in het MT werknemer voldoende precies en tijdig geïnformeerd over de regeling omtrent het opnemen en vervallen van vakantiedagen. Jaarlijks opnieuw informeren is daartoe niet nodig. De vakantiedagen uit 2016 waren dus inderdaad komen te vervallen.

Conclusies

Een werkgever hoeft niet jaarlijks aan werknemers duidelijk te maken dat de wettelijke vakantiedagen die in een jaar worden opgebouwd op 1 juli van het jaar daarop komen te vervallen als ze niet zijn opgenomen. Het is echter wel aan te raden om dit te doen, al is het alleen maar om te voorkomen dat nieuwe medewerkers zich op

het standpunt zouden kunnen stellen dat zij niet op de hoogte zijn gebracht van dit beleid. Het advies is dan ook om 'op safe' te spelen en bij het afgeven van de 'vakantiedagenkaart' van een jaar te vermelden dat werknemers in de gelegenheid worden gesteld om hun vakantiedagen op te nemen en dat ze vervallen op 1 juli van het jaar daarna als ze niet zijn opgenomen.

Alleen als sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid en van een situatie dat werknemer totaal niet in staat is om vakantie te benutten, zullen de vakantiedagen niet komen te vervallen bij het verstrijken van de daarvoor geldende termijn.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook over het (kunnen) opnemen van vakantiedagen en over vervaltermijnen, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst!

Erik Jansen
Advocaat

