

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert achterstallig loon, bestaande uit niet-opgenomen vakantiedagen en gemaakte overuren. Niet-genoten wettelijke vakantiedagen zijn niet vervallen; werknemer is niet in de gelegenheid gesteld vakantiedagen op te nemen. Beroep op schending klachtplicht slaagt niet.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2021 bij werkgever in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker loonwerk I. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 augustus 2024. Werknemer vordert achterstallig loon. Hieraan legt hij het volgende ten grondslag. Werknemer heeft jaarlijks 20 wettelijke en 6 bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd, maar heeft deze nooit (volledig) op kunnen nemen. Werkgever heeft hem daartoe niet in de gelegenheid gesteld en evenmin heeft hij werknemer ervoor gewaarschuwd dat de vakantiedagen (deels) zouden vervallen, aldus werknemer. Daarnaast vordert werknemer uitbetaling van 857,90 gemaakte overuren onder aftrek van hetgeen werkgever na einde dienstverband alsnog heeft betaald. Hij voert daartoe aan dat hij in opdracht/op verzoek van werkgever veel overuren heeft gemaakt en deze niet volledig uitbetaald heeft gekregen. Hij is evenmin in de gelegenheid gesteld deze op te nemen als 'tijd voor tijd'.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Niet-genoten vakantiedagen zijn niet vervallen

De opgebouwde wettelijke vakantiedagen die in 2022 en 2023 niet zijn opgenomen, zijn niet vervallen. Werknemer heeft gesteld dat hij niet daadwerkelijk in staat is gesteld om meer dan enkele vakantiedagen op te nemen en dat werkgever hem over de gevolgen daarvan niet heeft geïnformeerd. Nu werkgever niet onderbouwd heeft gesteld op welke wijze hij werknemer in de gelegenheid heeft gesteld zijn vakantiedagen op te nemen, laat staan gespecificeerd bewijs heeft aangeboden, wordt zijn verweer ter zake verworpen als zijnde onvoldoende onderbouwd. Dat betekent dat het ervoor moet worden gehouden dat werknemer niet in de gelegenheid is gesteld de wettelijke vakantiedagen op te nemen. Reeds om die reden kan van verval van de wettelijke vakantiedagen opgebouwd in 2022 en 2023 geen sprake zijn. Werkgever krijgt de gelegenheid (tegen)bewijs te leveren ten aanzien van het saldo aan openstaande vakantiedagen bij einde dienstverband.

(Uitbetaling) overuren – beroep op schenden klachtplicht slaagt niet

De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgever op schending van de klachtplicht in het kader van de (uitbetaling van) overuren niet kan worden gehonoreerd. Werknemer heeft tijdens het dienstverband vaker om uitbetaling van de volledige uren gevraagd en werknemer heeft bij zijn opzeggingsbrief direct gerefereerd aan de nog openstaande overuren. Werkgever is niet in zijn positie benadeeld door het verstrijken van de tijd. Het beroep op schending van de klachtplicht wordt verworpen.

Saldo overuren

Werkgever wordt tot slot in de gelegenheid gesteld onder meer tegenbewijs te leveren van de stelling van werknemer dat hij in 2022 en 2023 per saldo nog recht heeft op uitbetaling van 134,9 uur aan overuren. Ook wordt werkgever in de gelegenheid gesteld te bewijzen wanneer en hoeveel pauzes werknemer heeft genoten in 2022 en 2023 en ten onrechte niet heeft geregistreerd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:1195

Zaaknummer: 11644286

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.J. van Weersch en C.A.C. Nagel

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:634 BW