RECHTSPRAAK

Een werkgever kan vakantiegeld en vakantiedagen niet verrekenen of laten vervallen op basis van onvoldoende onderbouwde vorderingen en niet-geldig overeengekomen voorwaarden.

Feiten

Werknemer is van 4 april 2022 tot 1 april 2025 in dienst geweest bij werkgever als productiemedewerker. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband geen enkele vakantiedag opgenomen. Op 5 mei 2025 heeft werkgever de eindafrekening van het dienstverband van werknemer opgemaakt, waarin hij het verschuldigde vakantiegeld heeft verrekend met een bedrag dat werknemer volgens hem nog aan hem verschuldigd was. Bij brief van 29 juli 2025 heeft werknemer werkgever verzocht het vakantiegeld aan hem uit te betalen. Werkgever heeft dat verzoek afgewezen met een verwijzing naar de verrekening. Op 16 januari heeft (de gemachtigde van) werknemer werkgever gesommeerd tot betaling van het achterstallig vakantiegeld en de openstaande vakantiedagen. Werkgever heeft niet aan deze sommatie voldaan. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van het bovenstaande.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer bij het einde van het dienstverband recht had op opgebouwd, maar niet-uitbetaald vakantiegeld. Werkgever beroept zich op verrekening met een door hem gestelde tegenvordering. De vraag die voorligt, is of deze tegenvordering rechtsgeldig is. De kantonrechter is van oordeel dat het feit dat werkgever tijd heeft besteed aan het helpen van werknemer met privézaken, op zichzelf onvoldoende is om daarvoor kosten bij hem in rekening te brengen. Ook voor het opruimen van door werknemer achtergelaten rommel in het hobbyhok mag werkgever de kosten voor zijn eigen tijd niet zomaar op hem verhalen. Er is in de situatie die partijen schetsen in beginsel pas sprake van een betalingsverplichting als daarover vooraf duidelijke afspraken met de werknemer zijn gemaakt. Werkgever heeft zijn stellingen, tegenover de betwisting door werknemer, onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter gaat voorbij aan het bewijsaanbod van werkgever om getuigen te horen, omdat werkgever zijn standpunt onvoldoende heeft geconcretiseerd. Hij heeft niet toegelicht wanneer de afspraken zijn gemaakt, welke inhoud de afspraken precies hadden en welke rol de door hem aangeboden getuigen hebben gespeeld bij de totstandkoming van bovengenoemde afspraken. Voor het succesvol verhalen van schade wegens diefstal op een werknemer is vereist dat een werkgever bewijst dat de werknemer de diefstal daadwerkelijk heeft gepleegd. Ook moet de werkgever de hoogte van de geleden schade onderbouwen. De enkele niet onderbouwde stelling van werkgever dat het niet anders kan dan dat werknemer de harde schijven uit de computerkamer heeft meegenomen omdat

alleen hij de sleutel van die ruimte had, is daartoe onvoldoende. Bovendien heeft werkgever niet concreet gesteld en onderbouwd hoe hij tot de hoogte van de gestelde schade is gekomen. De conclusie is dat werkgever zijn tegenvordering onvoldoende heeft onderbouwd. Werkgever kan zich daarom niet met succes beroepen op verrekening. De conclusie is dat de vordering van werknemer tot betaling van het opgebouwde vakantiegeld wordt toegewezen, terwijl de tegenvordering van werkgever wordt afgewezen.

Voor wat betreft de vakantiedagen het volgende. Uit de overgelegde verklaringen volgt niet dat werknemer er concreet op is gewezen dát en wanneer zijn vakantiedagen dreigden te vervallen. Dat brengt met zich mee dat werkgever zich in de gegeven omstandigheden niet kan beroepen op het verval van de wettelijke vakantiedagen van werknemer. De kantonrechter begrijpt dat werkgever zich ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen op het standpunt stelt dat die vakantiedagen zijn vervallen op grond van artikel 5 lid 3 van het personeelshandboek. Het simpelweg ter inzage leggen van regels of voorwaarden is juridisch gezien niet voldoende om deze van toepassing te verklaren op een overeenkomst. De conclusie is dan ook dat het personeelshandboek niet van toepassing is op de rechtsverhouding tussen partijen, zodat de kantonrechter aan dit verweer voorbijgaat en de wet tot uitgangspunt dient te nemen. In de wet is bepaald dat bovenwettelijke vakantiedagen vervallen door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland
Datum uitspraak: 16-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:14071
Zaaknummer: 12144591 \ CV EXPL 26-1742
Rechters: S. Kleij
Advocaten: S. Faber
Wetsartikelen: 7:634 BW, 7:640a BW en 7:642 BW