

## RECHTSPRAAK

***Loonvordering. Vaststelling saldo niet genoten vakantiedagen bij einde dienstverband. Werkgeefster wordt veroordeeld tot uitbetaling nog openstaand saldo vakantiedagen te vermeerderen met wettelijke verhoging.****Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2019 in dienst getreden van werkgeefster voor 22,5 uren in de week. De arbeidsovereenkomst geldt na zeven maanden te zijn aangegaan als voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 november 2021 waarna zij een eindafrekening van werkgeefster heeft ontvangen. De eindafrekening bevat een negatief aantal vakantiedagen. Werkneemster heeft werkgeefster op 18 november 2021 bericht dat de eindafrekening te weinig vakantiedagen bevat en gevraagd om het deel van de administratie waaruit het saldo blijkt. Op 25 november 2021 heeft werkgeefster een gedeelte van de administratie toegestuurd. Werkneemster vordert (kort gezegd) betaling van een openstaand en niet genoten vakantieverlofsaldo dat werkgeefster bij het einde van het dienstverband had moeten uitbetalen. De centrale vraag in deze procedure is hoeveel opgebouwde en niet genoten vakantiedagen werkneemster had bij uitdiensttreding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat de werkgever een administratie moet bijhouden van het vakantiesaldo. De stelplicht en bewijslast van de opgebouwde en niet genoten vakantiedagen liggen bij de werknemer, maar bij betwisting van het door de werknemer gestelde tegoe zal de werkgever zijn betwisting mede moeten motiveren aan de hand van uit de administratie blijkende gegevens, die de werkgever dan ook in het geding moet brengen (zie HR 12 september 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF8560, r.o. 5.2). Het is dus niet juist, zoals werkneemster schrijft, dat stelplicht en bewijslast bij werkgever rusten. Werkneemster moet voldoen aan haar stelplicht en eventueel ingaan op een gemotiveerd verweer. Werkneemster stelt in 2019, 2020 en 2021 steeds twee aaneengesloten weken vakantie te hebben opgenomen en genoten, zonder te specificeren welke weken in het jaar. Werkgeefster heeft daar tegenover wel specifiek aangegeven in welke periode werkneemster met begin- en einddatum vakantie heeft genoten. Werkneemster had daarop moeten reageren door de concrete periode te benoemen, maar dat heeft zij niet gedaan. Wel kan de kantonrechter aansluiten bij de door werkgeefster overgelegde urenlijsten. Dit betekent dat de kantonrechter de beoordeling mede baseert op deze urenlijsten. De kantonrechter komt tot het volgende vakantiesaldo na einde dienstverband. In totaal resteren

97,5 uren aan vakantieverlof bij einde dienstverband. De uitkering van dit verlof moet gelijk zijn aan het bedrag van het laatstverdiende loon. Werkneemster stelt dat haar uurloon € 10,34 bedroeg en werkgeefster heeft dat niet gemotiveerd betwist. Het resterende vakantieverlof moet dan worden gewaardeerd op € 1.008,15. Dat moet werkgeefster uitbetalen bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster moet hierover de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW betalen nu zij het loon niet tijdig heeft betaald, die gemaximeerd wordt tot 25%.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 07-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:5142

**Zaaknummer:** 9626150 AC EXPL 22-118 JPd/45024

**Rechters:** M.J. Slootweg

**Advocaten:** J.J.F. van de Voort en J.W. Menkveld

**Wetsartikelen:** 7:628 BW en 7:625 BW