

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet door zieke werknemster opgenomen verlofuren uitbetalen ook nadat de loondoorbetalingsverplichting is geëindigd. Klachtplicht.*Feiten*

Werkneemster is sinds 26 juni 2017 in dienst bij Dürüm Company NL B.V. (hierna: Dürüm Company) in de functie van officemanager. De arbeidsduur per week bedraagt 32 uur en het uurloon bedraagt € 15,98 bruto. Zij heeft jaarlijks recht op 21 vakantiedagen. Per 6 november 2020 is zij arbeidsongeschikt. Vanwege een zwangerschap en een door het UWV opgelegde loonsanctie is de wachttijd verlengd tot 17 maart 2024. Per 17 maart 2024 is de loondoorbetalingsverplichting gestopt en vanaf dat moment ontvangt werkneemster een WIA-uitkering. Op 26 april 2024 heeft werkneemster laten weten dat zij met ingang van de daarop volgende week wil beginnen met het opnemen van de door haar opgebouwde verlofuren. Hierop heeft Dürüm Company niet gereageerd. Werkneemster vordert het loon vanaf week 18 2024 tot het moment dat het verlofsaldo is opgemaakt, wat neerkomt op een bedrag van € 8.749,37 bruto. Zij legt aan haar vordering ten grondslag dat zij gedurende de periode dat zij ziek was vakantiedagen heeft opgebouwd, in totaal neerkomend op 17,11 weken. Dürüm Company voert verweer en stelt dat de wettelijke verlofaanspraken over de jaren 2020 tot en met 2023 zijn vervallen, omdat deze niet tijdig zijn opgenomen. Daar komt bij dat werkneemster vanaf 17 maart 2024 een WIA-uitkering ontvangt en Dürüm Company het loon mocht verrekenen met de uitkering.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werkneemster vanaf november 2020 tot 17 maart 2024, uitgaande van een dienstverband van 32 uur, 68,34 verlofdagen, dat is 17,11 weken, verlof heeft opgebouwd. Uitgangspunt is dat een werknemer gedurende zijn vakantie recht heeft op loon. Dat geldt ook voor werknemers zoals werkneemster die langdurig en geheel arbeidsongeschikt zijn. Het beroep van Dürüm Company op artikel 7:640a BW gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet op. Allereerst is het namelijk maar de vraag in hoeverre werkneemster in de gelegenheid is geweest de vakantiedagen op te nemen, aangezien zij vanaf november 2020 volledig arbeidsongeschikt is geweest. Mocht zij echter wel in de gelegenheid zijn geweest de verlofdagen op te nemen zoals Dürüm Company heeft betoogd, dan geldt op grond van rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie dat een werkgever de werknemer op nauwkeurige en tijdige wijze informeert over zijn vakantierechten, zodat deze daarvan nog gebruik kan maken. Doet een werkgever dat niet dan komt het recht op vakantie en/of een financiële vergoeding voor niet-opgenomen dagen niet te vervallen. Op de zitting heeft

Dürüm Company verder nog voor het eerst een beroep gedaan op de algemene klachtplicht uit artikel 6:89 BW, door te stellen dat werknemster niet tijdig heeft geklaagd over het vervallen van haar verlofdagen. Dit beroep gaat echter niet op, omdat een beroep op die klachtplicht in dit geval onverenigbaar is met hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van de vervaltermijn van verlofaanspraken. Dat de verlofaanspraken van werknemster niet zijn komen te vervallen, maakt dat zij terecht aanspraak heeft gemaakt op 68,34 verlofdagen. Daaraan doet niet af dat zij die vakantiedagen heeft opgenomen in een periode waarin de loondoorbetalingsverplichting al was geëindigd. Het eindigen van de loonbetalingsverplichting tijdens ziekte kan namelijk niet afdoen aan het recht voor arbeidsongeschikte werknemers om vakantiedagen tijdens ziekte te kunnen opnemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1557

Zaaknummer: 11162762 \ CV EXPL 24-1651 /MdV

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en P. Wieringa

Wetsartikelen: 6:89 BW; 7:625 BW; 7:629 BW; 7:638 BW; 7:639 BW; 7:640a BW