

vonnis

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage

AP/c

Zaak-/rolnummer: 9284383 \ RL EXPL 21-10368

15 december 2021

Vonnis van de kantonrechter in de zaak van:

██████████
wonende te ██████████
eiser,
gemachtigde: mr. F.G.H.J. Niemarkt,

tegen

██████████████████████
statutair gevestigd en kantoorhoudende te ██████████
gedaagde.
gemachtigde: mr. A.L. Hock.

Partijen worden hierna aangeduid als "werknemer" en "werkgever".

1. Procedure

- 1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van de volgende stukken:
 - de dagvaarding van 1 juni 2021 met producties;
 - de conclusie van antwoord met producties;
 - de e-mail van 16 november 2021 van mr. Niemarkt met productie.
- 1.2. Op 18 november 2021 heeft per Skype-verbinding een mondelinge behandeling plaatsgevonden, waarbij zijn verschenen dhr. ██████████ bijgestaan door mr. F.G.H.J. Niemarkt, en ██████████ namens ██████████ bijgestaan door mr. A.L. Hock. Van het verhandelde ter zitting zijn door de griffier aantekeningen gemaakt, die zich in het griffiedossier bevinden. Mr. F.G.H.J. Niemarkt en mr. A.L. Hock hebben pleitaantekeningen overgelegd.

2. Feiten

- 2.1. De werknemer is van 1 januari 2013 tot en met 30 november 2020 werkzaam geweest bij de werkgever. Zijn laatste functie was Field Service Engineer III. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege beëindigd doordat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. Vanaf 1 december 2020 ontvangt de werknemer AOW en pensioen.
- 2.2. Op 4 oktober 2018 is de werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Tot het einde van zijn dienstverband is de werknemer arbeidsongeschikt gebleven. De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever is op 4 oktober 2020 geëindigd. De

- werkgever heeft de werknemer tot aan de pensioendatum doorbetaald. De werknemer heeft geen WIA-aanvraag ingediend bij het UWV.
- 2.3. De werkgever heeft bij het einde van het dienstverband een eindafrekening opgesteld. De eindafrekening is in december 2020 uitbetaald. De werknemer is het niet eens met de eindafrekening omdat hij stelt dat hij nog aanspraak heeft op uitbetaling van 148 wettelijke vakantie-uren van 2019.
 - 2.4. De werknemer heeft vakantie aangevraagd van 5 juni 2020 tot en met 30 juni 2020 en met de toelichting: *“ondanks dat ik op 9-6 geopereerd wordt en nog altijd niet in staat ben om te werken, wil ik toch mijn wettelijke verlofdagen opnemen, die anders toch komen te vervallen.”*
 - 2.5. Vanwege de door de werknemer opgenomen vakantie zijn van zijn tegoed aan vakantiedagen 133,20 wettelijke vakantie-uren van 2019 afgeschreven. De overige 14,80 wettelijke vakantie-uren van 2019 zijn per 1 juli 2020 vervallen verklaard.
 - 2.6. Per e-mail van 2 februari 2021 heeft de gemachtigde van de werknemer de werkgever gesommeerd de opgenomen en vervallen vakantie-uren van 2019 alsnog uit te betalen en een loonstrook of bruto-netto berekening te verstrekken.
 - 2.7. De werkgever is niet tot betaling overgegaan.
 - 2.8. In het personeelshandboek van de werkgever is voor zover van belang vermeld:
“5.5.3 Opnemen van vakantiedagen
(...)
De opgebouwde wettelijke vakantiedagen (20 bij een fulltime dienstverband), vervallen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak erop is ontstaan. Oftewel, niet opgenomen wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn toegekend. De vervaltermijn geldt niet voor Medewerkers die redelijkerwijs niet in staat zijn geweest hun vakantie op te nemen. Werkgever en Medewerker kunnen in onderling overleg besluiten de termijn te verlengen.
(...)
5.5.4. Vakantieopbouw bij ziekte
Met ingang van 1 januari 2012 is de minimum vakantieopbouw voor gezonde Medewerkers gelijk aan de minimum vakantieopbouw van zieke Medewerkers. Dus een zieke Medewerker bouwt met ingang van januari 2021 gedurende de volledige ziekteperiode vakantiedagen op.
Doordat een Medewerker gedurende zijn volledige ziekteperiode vakantiedagen opbouwt, kan een zieke Medewerker ook tijdens ziekte vakantiedagen opnemen. Voor een zieke Medewerker is het opnemen van vakantie van belang, omdat vakantie een herstelfunctie heeft. De zieke medewerker is (in beginsel) gehouden tot re-integratie (daadwerkelijk arbeid verrichten maar soms juist ook afstand nemen van het werk). Voor deze Medewerker heeft vakantie hetzelfde doel als voor de gezonde Medewerker, namelijk herstellen en uitrusten van verplichtingen voortvloeiende uit de dienstbetrekking, ook al zijn dat andere verplichtingen dan het verrichten van eigen arbeid. Als de zieke Medewerker tijdelijk vrijgesteld wil worden van zijn verplichting tot re-integratie dient hij vakantie op te nemen net als de (gezonde) Medewerker die tijdelijk wil worden vrijgesteld van zijn arbeidsverplichtingen.

Uitzonderingen hierop kunnen alleen gemaakt worden met de toestemming van de Werkgever. (...)

5.6.2. (...)

Arbeidsongeschiktheid en opnemen verlof

De Medewerker die tijdens arbeidsongeschiktheid verlof wil opnemen dient, naast het volgen van de procedure voor vakantie en verlofdagen, een schriftelijke goedkeuring van de Bedrijfsarts te overleggen waarna de werkgever het verlof vaststelt. (...)

3. Vordering, grondslag en verweer

- 3.1. De werknemer verzoekt bij vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, de werkgever te veroordelen om aan de werknemer tegen behoorlijk bewijs van kwijting te voldoen:
- A. het netto-equivalent van 148 wettelijke verlofuren over de periode 2019 ad € 3.187,92 bruto;
 - B. het netto-equivalent van het over voornoemde uren opgebouwde vakantiegeld ad € 255,03 bruto;
 - C. de vertragsrente ex artikel 7:625 Burgerlijk Wetboek (BW) over A en B 50% x € 3.442,95 = € 1.721,48 bruto;
 - D. de wettelijke rente over het onder sub A en B gevorderde vanaf 30 november 2020, althans vanaf de dag der dagvaarding tot de dag der algehele voldoening; alsmede om de werkgever te veroordelen:
 - E. tot verstrekking van de correcte bruto-netto eindafrekening, binnen 5 dagen na betekening van het in deze te wijzen vonnis, een en ander op verbeurte van een dwangsom van € 100,00 per dag of gedeelte van een dag dat de werkgever na betekening van het onderhavige vonnis in gebreke blijft hieraan te voldoen, met een maximum van € 5.000,- en met veroordeling van de werkgever in de kosten van het geding.
- 3.2. De werknemer legt aan deze vordering - kort samengevat - het navolgende ten grondslag. Op 15 april 2020 heeft de werknemer aan de werkgever gevraagd of de niet opgenomen wettelijke vakantie uren opgebouwd in 2019 omgezet konden worden naar bovenwettelijke uren. De werkgever was hiertoe niet bereid en heeft meegedeeld dat deze uren per 1 juli 2020 gaan vervallen. De werknemer was vanaf 4 oktober 2018 tot aan de datum van uitdiensttreding arbeidsongeschikt en heeft in de periode van 4 oktober 2018 tot en met 11 november 2020 in totaal tien operaties ondergaan. Tijdens de hele arbeidsongeschiktheidsperiode heeft hij niet kunnen werken aan re-integratie en herstel. De werknemer kan daarom een beroep doen op de uitzondering van artikel 7:640a BW en heeft op grond van artikel 7:641 BW recht op uitbetaling van de wettelijke verlofuren van 2019. Uit de door de werknemer overgelegde terugkoppelingen van de bedrijfsarts volgt dat er geen sprake was van een re-integratieverplichting, daarmee komt gezien de parlementaire stukken vast te staan dat de werknemer hoe dan ook onder de uitzonderingsregel van artikel 7:640a BW valt. Hij hoeft niet, zoals de werkgever stelt, aannemelijk te maken dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest om verlofuren op te nemen. De werknemer beschikt enkel over de aan hem door de bedrijfsarts en voormalig werkgever overhandigde documenten. De bedrijfsarts deelde daarnaast mee dat de werkgever hem na het laatste contact van 25 november 2019 niet meer ingepland heeft, omdat het duidelijk was dat de werknemer voor zijn pensioendatum niet meer aan het werk zou gaan. Dat de werknemer niet in staat was om te re-integreren blijkt ook uit het

overzicht van medische ingrepen. Bovendien, ondanks de verplichting van artikel 5.6.2 Personeelshandboek om bij de aanvraag van verlof tijdens arbeidsongeschiktheid een schriftelijke goedkeuring van de bedrijfsarts te overleggen, heeft de werkgever hem daar niet op gewezen en/of om gevraagd. Hieruit blijkt dat het de werkgever duidelijk was dat herstel en re-integratie voor einde dienstverband niet meer mogelijk was. Dat er sprake was van een overeenkomst om de wettelijke dagen af te schrijven is nooit aan de orde geweest. Mocht desondanks sprake zijn van een overeenkomst dan heeft de werknemer deze overeenkomst vanwege dwaling vernietigd in de brief van 23 april 2021 van zijn gemachtigde.

- 3.3. De werkgever betwist de vordering van de werknemer en verzoekt die af te wijzen. De werkgever stelt – kort samengevat – het volgende. De 133,20 uren zijn als vakantie opgenomen en genoten. Een beroep op dwaling gaat sowieso niet op. De regels rond het opnemen en het vervallen van vakantie- en verlof uren, ook tijdens ziekte, staan in het Personeelshandboek. Ook de uitzondering dat de vakantie- en verlofuren niet vervallen als redelijkerwijs geen vakantie kan worden opgenomen, is daarbij vermeld. De werknemer was volledig op de hoogte – of behoorde op de hoogte te zijn – van de geldende vakantie- en verlofuren regeling van de werkgever. Voor zover er sprake is van dwaling komt dat voor rekening en risico van de werknemer en is dat niet te wijten aan de werkgever die hem volledig en juist heeft geïnformeerd. De arbeidsongeschiktheid van de werknemer heeft er weliswaar voor gezorgd dat hij niet meer is teruggekeerd in het arbeidsproces maar daaruit volgt niet “automatisch” dat hij in redelijkheid geen vakantie- en verlofuren heeft kunnen opnemen gedurende ziekte. De werknemer heeft inderdaad geen mogelijkheid gehad om te re-integreren in arbeid. De werkgever en werknemer verschillen van mening over het begrip re-integratie. Het opnemen van vakantie kan ook bijdragen aan herstel, hetgeen ook een vorm is van re-integratie. De werknemer heeft, ondanks diverse verzoeken, pas bij dagvaarding voor het eerst een summier overzicht verstrekt van zijn medische behandelingen. Een toelichting ontbreekt. De opsomming is onvoldoende bewijs voor het standpunt van de werknemer. Er is slechts één medische dagbehandeling (op 9 juni 2019) die in zijn vakantie heeft plaatsgevonden. De werknemer is daar zelf mee akkoord gegaan en daarna in een vakantiewoning tot rust gekomen. Achteraf stelt de werknemer dat hij in redelijkheid deze vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen vanwege zijn gezondheidstoestand maar dat is niet (meer) na te gaan. De werknemer heeft toen geen contact opgenomen met de Arbodienst. De bewijslast van de onmogelijkheid om vakantiedagen op te nemen rust op de werknemer. Een verklaring van een arts dat de werknemer niet in staat is geweest om vakantie op te nemen ontbreekt maar is sowieso niet voldoende volgens de rechtspraak. Voor zover er wel een vordering moet worden toegekend, moet die in mindering worden gebracht op de door de werknemer ontvangen onverschuldigde salarisbetalingen na einde wachttijd.

4. **Beoordeling**

- 4.1. De vraag die moet worden beantwoord is of de werknemer alsnog aanspraak kan maken op uitbetaling van 148 wettelijke vakantie-uren uit 2019. De werknemer beroept zich in de eerste plaats op de uitzondering van artikel 7:640a BW en tevens op dwaling.

- 4.2. Artikel 7:640a BW bepaalt dat de aanspraak op de wettelijke vakantiedagen van artikel 7:634 BW, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
- 4.3. In het onderhavige geval heeft de werknemer van de 148 wettelijke vakantie-uren van 2019 het grootste deel, te weten 133,20 vakantie-uren, voor 1 juli 2020 zelf opgenomen. Deze uren zijn dus niet vervallen maar opgenomen. De werknemer stelt dat hij zich pas later realiseerde dat deze wettelijke vakantie-uren niet afgeschreven hadden mogen worden. Hij stelt dat hij herhaaldelijk aan de werkgever heeft aangegeven dat het voor hem vanwege arbeidsongeschiktheid onmogelijk was om de dagen op te nemen. De werknemer doet – zo begrijpt de kantonrechter – een beroep op dwaling. De werknemer stelt dat hij niet op de hoogte was van de uitzondering van artikel 7:640a BW.
- 4.4. De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitzondering van artikel 7:640a BW is opgenomen in artikel 5.5.3 van het Personeelshandboek en in artikel 5.5.4 is de vakantieopbouw bij ziekte toegelicht zodat de werknemer werd geacht deze regeling wel te kennen. In de schriftelijke toelichting van de vakantie aanvraag heeft de werknemer genoemd dat “de uren anders zouden vervallen” (zie onder 2.4.). De kantonrechter acht het daarom niet aannemelijk dat de werknemer niet op de hoogte was van artikel 5.5.3. Dit geldt temeer nu de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat de wettelijke vakantie-uren van 2018 niet al per 1 juli 2019 waren vervallen en de werknemer aan de werkgever heeft gevraagd om de uren van 2019 om te zetten naar bovenwettelijke uren. Hoe dit ook zij, van de werknemer mag minimaal worden verwacht dat hij in het Personeelshandboek kijkt. Voor zover de werknemer heeft gedwaald, heeft hij dit dan ook aan zichzelf te wijten. Het beroep op dwaling wordt dan ook verworpen.
- 4.5. De werknemer heeft verder nog aangevoerd dat hij gedurende de opgenomen vakantie een medische ingreep heeft ondergaan en toen geen vakantie heeft genoten. Uit de toelichting van de werknemer bij zijn vakantie-aanvraag volgt dat hij toen al wist dat hij op 9 juni, gedurende zijn vakantie, een medische ingreep zou ondergaan en dat hij desondanks vakantie wilde opnemen. Op grond van artikel 7:638 lid 8 BW gelden dagen tijdens een vastgestelde vakantie waarop de werknemer ziek is niet als vakantie tenzij de werknemer daarmee instemt. Gelet op de toelichting bij de vakantie-aanvraag kan niet anders dan worden geconcludeerd dat de werknemer heeft ingestemd met het opnemen van vakantiedagen tijdens en na de medische ingreep. Niet gesteld of gebleken is dat de werknemer gedurende de vakantie contact heeft opgenomen met de werkgever of de arbodienst van de werkgever om aan te geven dat hij het opnemen van zijn vakantie-uren alsnog wilde terug draaien.
- 4.6. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen, is de conclusie dat de werknemer met betrekking tot de opgenomen 133,20 uren geen aanspraak kan maken op een geldelijke vergoeding.
- 4.7. Met betrekking tot de overige uren moet het beroep op de uitzondering van artikel 7:640a BW worden beoordeeld. De vraag die moet worden beantwoord is of de werknemer in de periode tot aan het tijdstip van verval van de vakantie-uren redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Wat onder dit laatste wordt verstaan, is onderwerp van gesprek geweest in de Tweede Kamer, zo blijkt uit

de parlementaire stukken (Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 32 465). Zo is onder meer het volgende ter sprake gekomen in de memorie van toelichting:
"Om te bevorderen dat alle (gezonde en re-integrerende) werknemers in het belang van hun veiligheid en gezondheid daadwerkelijk met regelmaat en tijdig recupereren door vakantie op te nemen, wordt een vervaltermijn voorgesteld voor de minimum vakantiedagen. Daarmee kan worden voorkomen dat het opnemen van vakantie voor meerdere jaren wordt uitgesteld met mogelijke gevolgen van uitval wegens overbelasting.

(...)

Er zijn echter situaties denkbaar dat de werknemer niet in staat is geweest om de minimumvakantie op te nemen. In dat geval, zo is de uitleg van artikel 7 van de richtlijn 2003/88/EG door het HvJEG, mogen de minimum vakantieaanspraken niet vervallen. In verband daarmee wordt een uitzondering voorgesteld voor de situatie dat de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om zijn minimumvakantie op te nemen. Het gaat hierbij om situaties dat de werknemer gedurende het gehele opbouwjaar en de daarop volgende 6 maanden om medische redenen of in verband met andere bijzondere omstandigheden niet in staat is geweest om zijn minimum vakantierecht te benutten. Van dergelijke bijzondere omstandigheden is bijvoorbeeld sprake als het door toedoen van de werkgever niet mogelijk is geweest (voldoende) vakantie op te nemen.

Dit zal bijvoorbeeld het geval zijn bij langdurig zieke werknemers die gedurende die periode geheel zijn vrijgesteld van verplichtingen tot re-integratie. Voor hen is re-integratie en daarmee ook recuperatie (in de zin van uitrusten van verplichtingen voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst) niet aan de orde. Het gaat hier om werknemers die om medische redenen niet in staat zijn de eigen arbeid te verrichten en evenmin andere duurzame benutbare mogelijkheden hebben om naar arbeid terug te keren. Voor de beoordeling en vaststelling van de mogelijkheden voor het verrichten van vervangende arbeid c.q. tot re-integratie geeft de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar de procedure aan. Of er nog duurzame benutbare mogelijkheden zijn om naar de arbeid terug te keren (re-integratie in brede zin) moet blijken uit het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst dat binnen zes weken na de eerste dag van ongeschiktheid wordt opgesteld.

(...)

Slechts in uitzonderlijke gevallen zal de werkgever niet gehouden zijn om de werknemer te begeleiden naar een terugkeer naar arbeid, omdat daartoe om medische redenen geen mogelijkheden bestaan."

(...)

En in de nota naar aanleiding van het verslag (Kamerstukken II 2010, /11, 32465, 6, p. 9):

"Als een werknemer niet alle minimum vakantiedagen heeft opgenomen komen deze een half jaar na het opbouwjaar te vervallen, tenzij hij redelijkerwijs niet in staat was deze dagen op te nemen. Daarbij dient te worden beoordeeld of hij gedurende de totale periode (opbouwjaar plus zes maanden vervaltermijn) redelijkerwijs niet in staat is geweest om zijn minimum vakantiedagen op te nemen.

(...)

Indien de werknemer meent redelijkerwijs niet in staat te zijn geweest om voor de afloop van de vervaltermijn zijn minimum vakantieaanspraken te benutten, zal hij aannemelijk moeten maken dat hij daartoe niet in staat is geweest.

(...)

Als een werknemer niet in staat is vakantie op te nemen (en om die reden daar ook vanaf ziet) komen de (resterende) vakantiedagen niet te vervallen. Als een langdurig

zieke werknemer wel in staat is om minimum vakantie op te nemen (wat het geval is als hem re-integratieverplichtingen zijn opgelegd) en hij daar vanaf ziet, dan komende niet opgenomen vakantiedagen te vervallen."

- 4.8. Uit het voorgaande volgt dat beoordeeld moet worden of de werknemer gedurende de totale periode (opbouwjaar plus zes maanden vervaltermijn) redelijkerwijs niet in staat is geweest om zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen. Dit betreft in dit geval de periode van 1 januari 2019 tot en met 1 juli 2020. De bewijslast dat de werknemer tot aan het tijdstip van verval redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen, ligt bij de werknemer.
- 4.9. De werknemer stelt dat uit de parlementaire geschiedenis volgt dat wanneer er geen re-integratieverplichtingen zijn opgelegd, vaststaat dat de werknemer hoe dan ook onder de uitzonderingsregel van artikel 7:640a BW valt. De kantonrechter deelt die visie niet. Naar het oordeel van de kantonrechter gaat het er niet zozeer om of er re-integratieverplichtingen zijn opgelegd maar of de werknemer daadwerkelijk tot re-integratie in staat kan worden geacht. Uit de parlementaire geschiedenis zoals hiervoor (gedeeltelijk) weergegeven, volgt dat de werkgever slechts in uitzonderlijke gevallen niet gehouden is om de werknemer te begeleiden naar een terugkeer naar arbeid, omdat daartoe om medische redenen geen mogelijkheden bestaan. Ook is overwogen: *"Het gaat hier om werknemers die om medische redenen niet in staat zijn de eigen arbeid te verrichten en evenmin andere duurzame benutbare mogelijkheden hebben om naar arbeid terug te keren."*
- 4.10. Uit het overzicht van de medische ingrepen van de werknemer volgt dat hij in de periode van 1 januari 2019 tot en met 1 juli 2020 om verschillende medische aandoeningen medische ingrepen heeft ondergaan. Uit de door de medewerker overgelegde terugkoppelingen van het spreekuurcontact met de bedrijfsarts komt het volgende naar voren:
- De terugkoppeling van 21 januari 2019: er zijn beperkingen in het tillen, duwen, trekken, reiken en het uithoudingsvermogen. De bedrijfsarts verwacht volledig herstel met een periode van 3 tot 6 maanden.
 - De terugkoppeling van 18 februari 2019: er is sprake van een gecompliceerd beloop en het werk kan nog niet worden hervat door complicaties. Er wordt volledig herstel met een periode van 3 tot 6 maanden verwacht.
 - De terugkoppeling van 18 maart 2019: werknemer heeft een medische ingreep ondergaan, herstel zeker 6 weken.
 - De terugkoppeling van 13 mei 2019: werknemer is opgenomen in het ziekenhuis en de verwachting is dat dit nog wel even zal duren, prognose niet in te schatten.
 - De terugkoppeling van 26 augustus 2019: er zijn forse energetische bepekingen; re-integratie advies: er zijn nu geen mogelijkheden om te re-integreren.
 - De terugkoppeling van 25 november 2019: werknemer wacht op verdere behandeling; betrokkene is zodanig beperkt dat hij niet kan werken; re-integratieadvies: geen.
- Er zijn geen terugkoppelingen van na november 2019. De werknemer stelt dat hij contact heeft gehad met de bedrijfsarts en dat de bedrijfsarts meedeelde dat de werkgever hem na het laatste contact van 25 november 2019 niet meer ingepland heeft, omdat het duidelijk was dat de werknemer voor zijn pensioendatum niet meer aan het werk zou gaan.

- 4.11. De overlegde terugkoppelingen van de bedrijfsarts zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om aan te nemen dat de werknemer in de hele periode tot aan het tijdstip van verval, redelijkerwijs niet in staat is geweest om zijn vakantiedagen op te nemen of anders gezegd vakantie te genieten. In meerdere terugkoppelingen is niets gezegd over re-integratie zodat niet vaststaat dat er geen re-integratie mogelijkheden waren. In augustus en november 2019 is wel aangegeven dat er geen re-integratie mogelijkheden waren. In de periode daarna is de bedrijfsarts niet meer betrokken geweest zodat er ook geen gegevens zijn. Het is echter wel aan de werknemer om zijn stelling dat hij redelijkerwijs geen vakantie kon opnemen, te onderbouwen en bewijzen. Daaraan heeft de werknemer niet voldaan. De werknemer kan daarom geen aanspraak maken op een geldelijke vergoeding van zijn vervallen wettelijke vakantiedagen.
- 4.12. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de vordering van de werknemer in zijn geheel zal worden afgewezen.
- 4.13. De werknemer zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de kosten van deze procedure zoals hierna begroot.

Beslissing

De kantonrechter:

- wijst de vorderingen af;
- veroordeelt de werknemer in de kosten van deze procedure, tot op heden aan de zijde van de werkgever vastgesteld op € 498,- als het aan de gemachtigde van de werkgever toekomende salaris;
- verklaart dit vonnis tot zover uitvoerbaar bij voorraad;
- wijst af hetgeen meer of anders is gevorderd.

Dit vonnis is gewezen door kantonrechter mr. A.M.H. van der Poort-Schoenmakers en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 15 december 2021.

D.M.M.J.

G.J. Koel

