

# MT Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor directieleden, managers en consultants. De insteek is: hoe kan de manager zijn leiderschapskwaliteiten ten volle benutten. MT Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van het leidinggeven in een organisatie: het verbeteren van de effectiviteit van de manager en die van zijn medewerkers, het aanscherpen van vaardigheden en inzichten, opleidingen, de algemene omgang met de medewerkers en overige onderwerpen waar de manager als leidinggevende van op de hoogte moet zijn.

MT Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/mt](http://www.rendement.nl/mt)

**Voordelig proefabonnement aanvragen? [www.rendement.nl/mt/abonneren](http://www.rendement.nl/mt/abonneren)**



## Een teveel opgenomen vakantiedagen is niet altijd voor rekening van medewerker

Een medewerker met een fulltime dienstverband heeft volgens de wet recht op minimaal 20 vakantiedagen per jaar. Het recht op deze vakantiedagen wordt gedurende het jaar pro rata opgebouwd. Na drie maanden heeft een medewerker met 20 vakantiedagen dus vijf vakantiedagen 'verdiend'. Maar hoe zit het als uw medewerker bij het beëindigen van het dienstverband meer vakantiedagen heeft opgenomen dan opgebouwd?

### Onredelijk

Al in 2010 heeft een kantonrechter te Zaandam bepaald hoe werkgevers moeten omgaan met een te veel aan opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding van een werknemer. In de rechtszaak bepaalde de arbeidsovereenkomst dat de werkgever – na overleg met de medewerker – het aantal vakantiedagen vast zou stellen. Toen het dienstverband van de medewerker ten einde kwam, bleek echter dat de medewerker te veel vakantiedagen had genoten. De werkgever eiste daarom een financiële vergoeding van de medewerker voor deze extra vakantiedagen. De rechter wees de vordering van de werkgever echter af. De werkgever had namelijk de bevoegdheid om te bepalen of en wanneer de medewerker vakantie op zou nemen. Volgens de rechter was de werkgever dus verantwoordelijk voor het teveel aan opgenomen vakantiedagen. De rechter vond het daarom onredelijk de vakantiedagen bij de medewerker in rekening te brengen.

### Toestemming

Uit dit vonnis blijkt dat medewerkers bij uitdiensttreding een teveel aan opgenomen vakantiedagen meestal niet hoeven te vergoeden. U kunt echter schriftelijk vastleggen (bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst) dat een medewerker bij het einde van een dienstverband een teveel aan opgenomen vakantiedagen moet vergoeden.

Houd er overigens rekening mee dat u de vergoeding niet zomaar mag verrekenen met het salaris van de medewerker, u zult hiervoor zijn toestemming moet vragen.

### Misverstand

Om misverstanden te voorkomen is het belangrijk dat u de vakantiedagen zorgvuldig registreert en dat u de gemaakte afspraken duidelijk formu-

### Openstaande vakantiedagen

Het omgekeerde kan ook het geval zijn: een medewerker heeft vakantie opgebouwd maar deze dagen bij het einde van het dienstverband nog niet opgenomen. In dat geval heeft uw medewerker recht op uitbetaling van de nog openstaande vakantiedagen.

De plicht tot uitbetaling van nog niet opgenomen vakantiedagen geldt volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie ook bij het overlijden van een medewerker (HvJ EU, 12 juni 2014). In dat geval hebben de erfgenamen van de overleden medewerker recht op de uitbetaling.

leert en schriftelijk vastlegt in de arbeidsovereenkomst of in het personeelsreglement. De registratie is ook van belang om aan te tonen dat een medewerker al zijn vakantiedagen opgenomen heeft of dat zijn recht daarop verlopen is. Een overzicht van de vakantiedagen helpt u ook om in de gaten te houden hoeveel vakantiedagen een medewerker opgebouwd heeft op het moment dat hij verlof aanvraagt.

### Nadrukkelijk

Wil een medewerker meer vakantiedagen opnemen dan hij heeft opgebouwd, wijs hem dan nadrukkelijk op de gemaakte afspraken en een eventuele vordering bij uitdiensttreding. Zo laat u geen twijfel bestaan over de gemaakte afspraken en verkleint u de kans dat een rechter een eventuele vordering alsnog afwijst.

Natuurlijk kunt u er ook voor kiezen om een verlofverzoek te weigeren als een medewerker geen vakantiedagen meer tot zijn beschikking heeft. In het kader van goed werkgeverschap en het vinden van een goede balans tussen werk en privé, kan het echter geen kwaad om u op dit punt flexibel op te stellen.

*Rechtbank Haarlem, 4 maart 2010, ECLI (verkort): BL5607*

*Laura Zuydgeest, advocaat arbeidsrecht, GMW Advocaten, tel.: (070) 361 50 48, e-mail: l.zuydgeest@gmw.nl, www.gmw.nl*