

De waarde van vakantiedagen

In een eerdere bijdrage stonden we stil bij de vraag wat er gebeurt met de vakantiedagen die na het jaar waarin ze zijn opgebouwd nog over zijn. In deze bijdrage staat de vraag centraal hoeveel een opgebouwde vakantiedag aan het einde van het dienstverband nou eigenlijk waard is.

Om deze vraag te beantwoorden zal eerst het wettelijk kader aan de orde komen. Vervolgens zal een overzicht worden gegeven van wat we tot nu toe uit de jurisprudentie kunnen afleiden. Ten slotte zal een opvallende uitspraak worden uitgelicht.

Wettelijk kader

Artikel 7:641 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt onder andere dat een werknemer recht op loon behoudt gedurende zijn vakantie.

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst moeten de opgebouwde, niet-genoten vakantiedagen in beginsel worden uitbetaald. Dat geldt voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 7:641 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt voorts dat een werknemer recht heeft op een vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen 'tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak.'

De waarde van vakantiedagen

De hiervoor genoemde wettelijke bepaling lijkt vrij eenvoudig. Één vakantiedag is één dag loon waard. Vraag is echter wat in dit kader valt onder 'loon'. Dat deze vraag niet zo makkelijk te beantwoorden is als zij lijkt, blijkt uit het feit dat er over deze vraag veel is geschreven.

Inmiddels is duidelijk dat er in dit kader moet worden

uitgegaan van een ruim loonbegrip. Uit de jurisprudentie blijkt dat in de berekening van de vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen, afhankelijk van de feitelijke situatie, meegenomen moeten worden:

- loon;
- vakantietoeslag;
- ploegentoeslag;
- onregelmatigheidstoeslag;
- 13e maand;
- bonussen die gerelateerd zijn (geweest) aan de inspanningen van de werknemer en in rechtstreeks verband staan met de activiteiten van de werknemer in het bedrijf en stelselmatig zijn uitgekeerd;
- het werkgeversdeel pensioenpremie (zie de uitspraak hiernaast).

Met betrekking tot deze laatste post is de vraag hoe dit in de praktijk zal werken nu de pensioendeelneming van de werknemer door de uitdiensttreding immers stopt.

Jurisprudentie

Ktr. Noord-Nederland 28 februari 2017

In een arrest heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie in het kader van het begrip “vakantieloon” het volgende overwogen:

‘Elke last die intrinsiek samenhangt met de uitvoering van de taken die de werknemer zijn opgedragen in zijn arbeidsovereenkomst en waarvoor hij een financiële vergoeding ontvangt wordt gerekend tot de globale beloning van de werknemer.’

Of dit intrinsiek verband bestaat is aan de nationale rechter overgelaten om te beoordelen.

Onder verwijzing naar deze overweging bepaalde de kantonrechter dat de werkgeverspremie, hoewel deze geen loon in de letterlijke betekenis is, een bepaalde waarde heeft en daarom ook een onderdeel is van het ruime loonbegrip.

De kantonrechter achtte in dit kader van belang dat wanneer de werknemer in dienst zou zijn gebleven en zijn vakantiedagen zou hebben opgenomen in de periode ook premie verschuldigd zou zijn geweest. De werknemer mag ingevolge de kantonrechter niet in een meer nadelige positie raken als de situatie wordt vergeleken tussen uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen en het daadwerkelijk opnemen daarvan.