

RECHTSPRAAK

Werkgever mag het negatieve verlofsaldo verrekenen in de eindafrekening. Geen strijd met het goed werkgeverschap of de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Op 1 augustus 2003 is werknemer door het Tabor College aangesteld als docent-LD. Zijn laatstverdiende salaris is € 6.059 bruto exclusief vakantietoeslag van 8% en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de cao VO van toepassing. Artikel 14.1 lid 1 van deze cao luidt: *“De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet a. gedurende de schoolvakanties (...) vakantieverlof met behoud van bezoldiging. b. buiten de in lid a genoemde periodes geen vakantieverlof.”* Op 31 mei 2022 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met het Tabor College opgezegd met ingang van 1 september 2022 wegens vroegpensioen. De zomervakantie 2022 is voor de regio noord door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (verder: Minister van OCW) vastgesteld van 16 juli tot en met 28 augustus 2022. Op 23 augustus 2022 was werknemer 40 jaar in dienst en heeft daarom een jubileumgratificatie ter hoogte van een maandsalaris ontvangen. In de eindafrekening in augustus 2022 heeft het Tabor College een negatief verlofsaldo van 12,75 dagen (€ 3.980,44 bruto) in mindering gebracht, omdat werknemer in het schooljaar 2022/2023 een maand in dienst is geweest en per saldo meer vakantie heeft genoten dan hij heeft opgebouwd. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd dat de kantonrechter het Tabor College veroordeelt tot betaling van zijn achterstallige loon ter hoogte van € 4.630,44 bruto, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente, met veroordeling van het Tabor College in de proces- en nakosten vermeerderd met de wettelijke rente. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Werknemer stelt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het Tabor College bij het einde van de arbeidsovereenkomst een negatief verlofsaldo mag verrekenen. Niet is in geschil dat een schooljaar loopt van 1 augustus van een jaar tot 1 augustus van het daaropvolgende jaar. Gedurende dat jaar, zo bepaalt de cao VO, geniet de werknemer in genoemde functiecategorieën gedurende alle schoolvakanties ook vakantie. Het gaat om 60 dagen per jaar. Is een werknemer niet het gehele schooljaar werkzaam, dan bouwt de werknemer per week 1,15 vakantiedag op ($52 \times 1,15 = 60$ dagen). Verder staat vast dat de Minister van OCW de zomervakantie 2022 heeft vastgesteld van 16 juli tot en met 28 augustus 2022. Die schoolvakanties zijn door de bepaling in de cao daarmee vastgestelde vakanties in

de zin van artikel 7:638 lid 2 BW. Vast staat ook dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst met het Tabor College per 1 september 2022 heeft opgezegd. Dat betekent dat hij in het schooljaar 2022/2023 nog één maand in dienst was bij het Tabor College. Aangezien werknemer niet gedurende dit hele schooljaar in dienst was van het Tabor College, heeft het Tabor College het vakantieverlof van werknemer over dit schooljaar vastgesteld op basis van de formule in artikel 14.1 lid 2 van de cao VO (met als gevolg een negatief verlofsaldo). Naar het oordeel van het hof is deze systematiek van vakantieopbouw conform het wettelijke systeem van vakantieopbouw van de artikelen 7:634 e.v. BW. Ook op grond van artikel 7:634 lid 2 BW bestaat immers aanspraak op vakantie voor dat deel van het jaar dat het dienstverband heeft geduurd bij een dienstverband korter dan een jaar. Een dergelijk evenredige vakantieopbouw is in dit geval ook niet onredelijk, omdat de schoolvakanties niet gelijkmatig over het schooljaar zijn verdeeld. Niet is in geschil dat werknemer over de maand augustus 2022 recht had op loon en dat het Tabor College zijn loon over deze maand heeft uitbetaald. Zij heeft de loonwaarde van het negatieve verlofsaldo van werknemer ook enkel in mindering gebracht op zijn eindafrekening (en niet op zijn maandloon). Door toepassing van artikel 14.1 van de cao VO is het Tabor College niet ten nadele van werknemer afgeweken van de (dwingendrechtelijke) bepalingen van titel 10 van Boek 7 BW. Werknemer heeft verder betoogd dat de verrekening van te veel genoten vakantiedagen in zijn geval strijdig is met goed werkgeverschap of de eisen van redelijkheid en billijkheid. Naar het oordeel van het hof is deze verrekening door het Tabor College niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar of in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Niet gezegd kan worden dat het Tabor College werknemer er duidelijk op heeft gewezen dat hij bij een opzegging per 1 september 2022 een negatief vakantieverlofsaldo zou hebben dat bij de eindafrekening verrekend wordt. Evenmin heeft het Tabor College een registratiesysteem waarin de verlofadministratie van docenten wordt bijgehouden. Ter zitting is namens het Tabor College in dit verband toegelicht dat zij er bewust voor heeft gekozen om dit niet te communiceren met het personeel om te voorkomen dat werknemers voortijdig (tijdens het lopende schooljaar) vertrekken. Volgens het Tabor College is een verlofregistratiesysteem bovendien niet gebruikelijk in het onderwijs, aangezien voor iedereen duidelijk is dat en wanneer de door de Minister van OCW vastgestelde schoolvakanties zijn en ook dat op grond van de toepasselijke cao die schoolvakanties vakantie zijn in de zin van artikel 7:638 lid 2 BW. Naar het oordeel van het hof had het Tabor College weliswaar werknemer duidelijker kunnen informeren over de gevolgen van zijn opzegging per 1 september 2022 voor zijn verlofsaldo, maar dit leidt niet tot de slotsom dat de verrekening in strijd is met de redelijkheid en billijkheid of goed werkgeverschap.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1069

Zaaknummer: 200.333.971/01

Rechters: G.C. Boot, R.L. de Graaff en E. Verhulp

Advocaten: J. de Froe en J.A. Keijser

Wetsartikelen: 7:634 BW