

RECHTSPRAAK

Vakantieverlof in 'vier weken op, vier weken af'-systeem zeevaart toegestaan

Feiten

Acta is een zeescheepvaartbedrijf en heeft een vloot van schepen en bemanning waarmee zij haar maritieme klanten ondersteunt. Werknemer (geboren in 1982) is op 1 maart 2019 bij Acta in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als Deck Equipment Engineer (DEE). Werknemer was werkzaam aan boord van de Walk-to-Work Vessels van Acta. De DEE is verantwoordelijk voor het onderhoud en het verhelpen van storingen van missieapparatuur aan boord van de schepen van Acta. Werknemer had een werkschema waarbij hij vier weken aan boord werkzaam was, gevolgd door vier weken waarin hij aan wal was en geen werkzaamheden hoefde te verrichten (hierna: vier weken op, vier weken af). Werknemer is in de periode van 22 november 2021 tot 7 december 2022 arbeidsongeschikt geweest. Acta heeft met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens bedrijfseconomische redenen tegen 1 juli 2023 opgezegd. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst en uitbetaling van 105 vakantiedagen (€ 35.847,00) plus overige vergoedingen. De kantonrechter heeft het verzoek tot herstel afgewezen, maar de vordering tot uitbetaling van vakantiedagen toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Functie vervallen nu specialisme niet langer nodig is voor onderhoud

Het hof is van oordeel dat Acta met haar onderbouwing aannemelijk heeft gemaakt dat de functie van DEE niet langer noodzakelijk is, als bedoeld in artikel 7669 lid 1 en lid 3 onder a BW. Ook heeft Acta aannemelijk gemaakt dat de werkzaamheden van werknemer niet in feite volledig worden overgenomen door een andere medewerker (een DEO). Dat werknemer niettemin van mening blijft dat de werkzaamheden het best belegd kunnen blijven in de functie van DEE, al dan niet binnen de technische dienst, leidt niet tot een andere conclusie. Acta heeft een zekere mate van vrijheid om haar organisatie zo in te richten als haar goeddunkt. Verder heeft Acta de stelling van werknemer dat er juist meer werkzaamheden voor de DEE te verwachten zijn, naar het oordeel van het hof gemotiveerd en overtuigend weerlegd. Ook bij intensiever gebruik van het deck-equipment, het ouder worden van de apparatuur en uitbreiding van het aantal schepen verwacht Acta niet zoveel onderhoud dat dit de (extra) functie van DEE rechtvaardigt; er komen meer opgeleide DEO's en niet alle nieuwe

schepen gaan werken met de SMST-apparatuur waar juist werknemer in gespecialiseerd is. Ook bij een gewijzigde situatie is volgens Acta redelijkerwijs te verwachten dat de technische dienst het onderhoud aan moet kunnen.

Vakantieverlof in vier weken op, vier weken af-systeem zeevaart toegestaan

Bij Acta – en bij veel andere reders – wordt gewerkt op basis van een een-op-een-af-systeem. Dat betekent dat voor iedere gewerkte vaardag een verlofdag wordt verworven. Het uitgangspunt is dus dat de vaardagen en verlofdagen zich verhouden als 1:1. Het vaar-verlofrooster wordt vooraf vastgesteld, waarbij de vaardagen en de verlofdagen (daaronder begrepen de vakantiedagen) vooraf worden ingeroosterd. Vakantiedagen worden daarom niet afzonderlijk geregistreerd. Er wordt bij Acta gewerkt in een ‘vier weken op, vier weken af’-systeem. De werknemer heeft dus de helft van het jaar verlof. Op die dagen krijgt hij gewoon zijn loon. Iedere dag in het jaar wordt daardoor gelijkelijk beloond. Op de vaardagen wordt het loon betaald voor een 12-urige werkdag en op een verlofdag wordt het loon betaald voor een 0-urige werkdag. Op de loonstrook wordt weliswaar vermeld dat er sprake is van 21,75 werkdagen per maand – zoals dat het geval is bij werknemers die een reguliere baan aan de wal hebben – bij een werkdag van 8 uur, en tegen een bepaald maandsalaris, maar dat is puur administratief. De arbeidsomvang is immers 365 dagen per jaar en daar zitten de verlofdagen en de vakantiedagen bij in. Het jaarsalaris moet dus door 365 worden gedeeld om het dagloon te kunnen bepalen. Acta heeft verder berekend dat werknemer op basis van het door Acta gehanteerde systeem het aantal verlof/vakantiedagen krijgt wat hem toekomt. Als gevolg van de 1:1-verhouding zijn er 182,5 verlofdagen per jaar. Hierop wordt het voor de zeevarende geldende aantal wettelijke vakantiedagen (30) in mindering gebracht. Er resteren dan 152,5 verlofdagen. Op 182,5 werkdagen wordt 4 uur per dag compensatieverlof verworven (in verband met een werkdag van 12 uur). In totaal gaat het om 730 uur, gedeeld door 12 werkuren is = 60,8 dagen. Ook weekenddagen waarop wordt gewerkt, worden gecompenseerd, dat zijn 52 dagen per jaar. In 2024 waren er zeven officiële feestdagen die niet in het weekend vielen en daarmee werden ook zeven verlofdagen verworven. Dit komt uit op: $60,8 + 52 + 7 = 119,8$ (120) dagen verlof. Gelet op de 152,5 verlofdagen die resteren na aftrek van de wettelijke vakantiedagen, kan werknemer de wettelijke vakantiedagen en het opgebouwde verlof tijdens de periode dat hij niet aan boord werkzaam is, volledig genieten, onder doorbetaling van zijn loon.

Het hof oordeelt als volgt. Vanwege het specifieke karakter van het werk van zeevarenden zijn zij op grond artikel 1 sub 3 van Richtlijn 2003/88/EG betreffende de organisatie van arbeidstijd (waaronder begrepen het recht op vakantie) uitgezonderd van het toepassingsbereik van die richtlijn. Voor de zeevarende wordt in artikel 7:717 lid 1 BW (dat gebaseerd is op het Maritiem Arbeidsverdrag 2006) het recht op vakantie geregeld. De zeevarende heeft recht op (minstens) 30 kalenderdagen vakantie per jaar. Gedurende deze dagen heeft de zeevarende recht op loon. Het hof is van oordeel dat het Acta vrijstond – gelet op de toepasselijke regelgeving – om te werken met een ander verlofdagensysteem dan wat voor werkzaamheden aan de wal te doen gebruikelijk is. Acta heeft gewezen op haar personeelshandboek waar in artikel 4.1 is bepaald dat er wordt gewerkt op basis van het principe één op, één af, wat betekent dat een werknemer

182,5 reguliere werkdagen (van 12 uur per dag) heeft en 182,5 verlofdagen. In artikel 6.1 is bepaald: “Onder verlofdagen zijn inbegrepen: compensatiedagen, feestdagen, verlofdagen [hier worden volgens Acta vakantiedagen mee bedoeld] en weekenddagen (alle wettelijke dagen)”. Werknemer was hiermee bekend en heeft gedurende die vakantiedagen zijn gebruikelijke loon ontvangen. Ook heeft Acta door middel van een berekening toegelicht dat werknemer jaarlijks de 30 vakantiedagen heeft gekregen die hem toekomen en dat daarnaast aan hem op correcte wijze compensatieverlof van ongeveer 150 dagen is toegekend, voor compensatie-uren, weekenddagen en feestdagen die niet in het weekend vielen. Hiermee heeft Acta uitvoering gegeven aan het systeem waarbij de werknemer die jaarlijks 182,5 dagen werkt, eveneens in totaal 182,5 dagen verlof geniet, daaronder begrepen 30 vakantiedagen.

Het dagloon moet echter, anders dan werknemer aanvoert, berekend worden door het jaarloon te delen door 365. Dit volgt uit de door Acta gevolgde systematiek van werk- en verlofdagen en strookt met (bijvoorbeeld) de berekeningswijze die is vermeld op p. 15 van het Personeelshandboek. Het dagloon komt daarmee uit op € 182,91 bruto. De vergoeding voor 47,5 verlofdagen bedraagt dan € 8.688,23 bruto. Werknemer moet voor de vergoeding verlofdagen het door Acta te veel betaalde bedrag van € 35.847,00 -/- € 8.688,23 = € 27.158,78 aan Acta terugbetalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 10-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1168

Zaaknummer: 200.335.826/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, G.J.J. Heerma-van Voss en C.A. Joustra

Advocaten: mr. dr. G.W. van der Voet en A.M. Boogaart

Wetsartikelen: 7:717 lid 1 BW