

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt uitbetaling van het loon over de laatste drie weken van het dienstverband en tevens uitbetaling van de transitievergoeding. Beroep werkgever op verrekening met vakantiedagen faalt.

Feiten

Werkneemster is op 24 april 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever als medewerkster bediening tegen een loon van € 1.800 per vier weken met een arbeidsduur van 25 uur per week. De cao Horeca is van toepassing. De laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen partijen is, door het verstrijken van de overeengekomen duur, geëindigd op 24 oktober 2025. In de cao is bepaald dat bij invalkrachten de opbouw voor vakantie-uren en vakantiebijslag als vergoeding tegelijk met het loon uitbetaald mag worden. Werkneemster verzoekt uitbetaling van het loon en de transitievergoeding. Werkgever stelt dat werkneemster inderdaad recht op loon heeft over de laatste drie weken van het dienstverband maar dat hij mag overgaan tot verrekening van het loon met een bedrag van € 4.572,68 aan te veel betaalde vakantiedagen.

Oordeel

Loon en transitievergoeding

Onbetwist is dat werkneemster recht heeft op het loon over de laatste drie weken, wat neerkomt op € 1.350 bruto. Wat betreft de transitievergoeding gaat het om de vraag op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De stelling van werkgever dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd en dat werkneemster daarom geen aanspraak heeft op een transitievergoeding wordt verworpen. Uit niets blijkt dat een beëindiging met wederzijds goedvinden is overeengekomen. Dat betekent dat ervan moet worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet op initiatief van werkgever en werkneemster recht heeft op de transitievergoeding, die € 1.462,50 bruto bedraagt. De kantonrechter is daarbij uitgegaan van een duur van de arbeidsovereenkomst van twee jaar, zes maanden en één dag en een brutoloon van € 1.800 per vier weken vermeerderd met de vakantiebijslag, maar niet de (all-in) vergoeding voor de vakantie-uren.

Verrekening

Uit vaste rechtspraak volgt dat een all-in loon toelaatbaar kan zijn. Het moet dan gaan om bedragen die 'op transparante en begrijpelijke wijze' als vakantiedagenloon in de vorm van

uitkeringen in gedeelten, verspreid over het betrokken arbeidsjaar, worden uitbetaald samen met het loon voor verrichte arbeid. Deze bedragen worden verrekend met het loon van de werknemer wanneer hij vakantie opneemt. In dit geval is niet verrekend bij de opname van de vakantiedagen door werkneemster tijdens het dienstverband. Werkgever wenst dit alsnog bij het einde van de arbeidsovereenkomst te doen, omdat het een fout van de boekhouder is geweest dat de vakanties werden doorbetaald. Werkneemster betwist dat zij er van op de hoogte was dat er een all-in salaris betaald werd; er is nooit over een all-in salaris gesproken en in haar arbeidsovereenkomst wordt er ook geen melding van gemaakt. De kantonrechter is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden werkgever geen beroep toekomt op verrekening. Weliswaar staat op de loonstrook een vergoeding voor vakantiedagen vermeld die kan wijzen op een all-in loon, maar in de arbeidsovereenkomst is daarover niets vermeld. Er is slechts bepaald dat de werknemer een brutoloon ontvangt van € 18 per uur. Het goed werkgeverschap verzet zich er ook tegen dat werkneemster door het achteraf verrekenen wordt opgezaald met de aanzienlijke financiële gevolgen van een fout van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:2033

Zaaknummer: 12001247 \ AO VERZ 25-98

Rechters: F.J. Lourens

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:625 BW en 6:119 BW