

## RECHTSPRAAK

***Fiscale regelgeving (en uitwerking daarvan in cao en beleid werkgever) staat in beginsel niet in de weg aan het opnemen van een PDI-sabbatical. Werkgever mag wel verlangen dat werknemer ieder jaar bespreekt in hoeverre het binnen werkverdelingsplannen past het gewenste verlof toe te kennen.***

*Feiten*

Werkneemster is in dienst van Stichting IJsselgraaf als leerkracht primair onderwijs. Zij wil verlof sparen en opnemen om telkens in het voorjaar langere periodes vrij te nemen (*sabbaticals*). Deze verlofmogelijkheid is geregeld in de van toepassing zijnde cao Primair Onderwijs, in het hoofdstuk over Professionalisering en Duurzame Inzetbaarheid (PDI). Werkneemster heeft een meerjarenplan opgesteld waar haar verzoek in staat (PDI-plan). IJsselgraaf heeft aanvankelijk overwegend positief gereageerd op het plan, met de kanttekening dat over het verlof ieder jaar overleg moet plaatsvinden in verband met de werkverdelingsplannen. Vervolgens heeft IJsselgraaf aan werkneemster laten weten dat het hoe dan ook niet mogelijk is langere periodes verlof te nemen in verband met fiscale regelgeving en de uitwerking daarvan in de cao en het beleid van IJsselgraaf. Op 10 juli 2025 heeft werkneemster per e-mail haar gewenste verlofopnames doorgegeven voor 2026 en 2027. Werkneemster vordert onder meer dat de brief van 10 juli 2025 geldt als een verlofaanvraag overeenkomstig het plan en dat deze verlofaanvraag zonder gewichtige redenen is geweigerd, zodat het verlof als opgenomen in het plan geacht wordt te zijn goedgekeurd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De PDI-uren waarop werkneemster een beroep doet, vinden hun oorsprong in de tussen partijen geldende cao. De kantonrechter neemt de relevante cao-bepalingen dan ook als uitgangspunt bij de beoordeling van de vorderingen van werkneemster. De vordering van werkneemster gaat over de vraag of haar e-mail van 10 juli 2025 als een verlofaanvraag volgens het plan geldt en die aanvraag zonder gewichtige redenen is geweigerd. In de e-mail heeft werkneemster verwezen naar een e-mail waarin zij verlofdata in 2026 en 2027 aan IJsselgraaf doorgeeft. Het verlof voor 2026 is vervolgens goedgekeurd, maar het verlof voor 2027 (nog) niet. Beoordeeld dient te worden of de gewenste verlofopname voor 2027 zonder gewichtige redenen is geweigerd. Het is allereerst de vraag of IJsselgraaf een verzoek tot het opnemen van een PDI-sabbatical kan afwijzen op grond van de cao en haar beleid. Het beleid van IJsselgraaf heeft kennelijk tot gevolg dat een werknemer van 57 jaar of ouder geen PDI-sabbatical kan opnemen gedurende de 10 jaren voorafgaand aan de

AOW-leeftijd. Volgens de kantonrechter is de uitleg die IJsselgraaf voorstaat in strijd met de bedoeling van zowel fiscale wet- en regelgeving als de bedoeling van de PDI-regeling. De PDI-regeling heeft immers als doel dat werknemers vitaal kunnen blijven doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Met de belastingregels over vervroegde uittreding beoogt de overheid eveneens te stimuleren om (gezond) door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, met een fiscaal ongunstig hoog tarief als gevolg indien dat niet het geval is. De PDI-regeling en de belastingregels streven dus (deels) hetzelfde doel na. De veronderstelling van IJsselgraaf dat een werknemer van 57 jaar of ouder die gebruik wil maken van een PDI-sabbatical daardoor automatisch gebruikmaakt van een regeling voor vervroegde uittreding, is niet goed te volgen. Kortom, de fiscale regels vormen geen gewichtige reden voor het weigeren van de door werkneemster gewenste verlofopname voor 2027. Het jaarlijkse werkverdelingsplan is naar het oordeel van de kantonrechter wel een gewichtige reden. IJsselgraaf voert aan dat de maanden maart en april in het basisonderwijs drukke perioden zijn waarin regelmatig vervanging nodig is. Daarom stelt zij jaarlijks na de formatie een werkverdelingsplan op, waarvoor in de maanden mei of juni van het voorgaande schooljaar gesprekken met werknemers over verlofopname worden gevoerd. IJsselgraaf benadrukt daarbij dat de maanden maart en april ook voor andere collega's gewilde perioden zijn om verlof op te nemen en zij daarom nog niet kan instemmen met het verlofverzoek voor de periode 2026/2027. Daarbij wordt wel opgemerkt dat een aaneensluitende periode van verlof op grond van PDI-uren niet op voorhand kan worden beperkt of afgewezen onder verwijzing naar de reden dat een vervangende leerkracht moet worden gevonden voor de invaller van de vaste leerkracht. De cao biedt immers expliciet de mogelijkheid om een sabbatical op te nemen, waarbij het overleg over verlofopname centraal staat. Dit geldt ook in het geval van werkneemster. Dat betekent dat jaarlijks met werkneemster moet worden gekeken of, en zo ja, in welke periode zij een sabbatical kan opnemen in het jaar daarna. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 08-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:3108

**Zaaknummer:** 11896848

**Rechters:** S.E. Sijsma

**Advocaten:** F.A. de Jonge en J.F.H. Terpstra

**Wetsartikelen:** 7:638 BW