

Negatief vakantiesaldo verrekenen bij einde dienstverband

De [Onderwijsjuristen](#) van VOS/ABB krijgen geregeld de vraag of de werkgever een verzoek tot ontslag per 1 september mag afwijzen. Nee, een werkgever mag een dergelijk verzoek niet afwijzen. Een werknemer heeft namelijk het recht om met inachtneming van de opzegtermijn om ontslag te verzoeken per 1 september. De cao's (zowel de CAO PO als de CAO VO) verplichten een werknemer dus niet om het ontslag per 1 augustus in te laten gaan.

Een vervolgvraag is of de te veel genoten vakantiedagen bij het beëindigen van het dienstverband door de werkgever mogen worden verrekend met het nog uit te betalen loon. Aan de bij VOS/ABB aangesloten schoolbesturen voor voortgezet onderwijs geven de Onderwijsjuristen het advies dat dit mag. Dit advies is gebaseerd op artikel 14.1 lid 2 CAO VO 2018/2019. Uit deze bepaling volgt dat een docent die niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, aanspraak maakt op een aantal dagen vakantieverlof dat wordt berekend volgens de in artikel 14.1 lid 2 CAO VO opgenomen formule. Het bestaan van artikel 14.1 lid 2 CAO VO maakt duidelijk dat cao-partijen oog hebben gehad voor het vastleggen van een regeling die voorziet in de situatie dat een docent niet het gehele jaar in dienst is geweest. Voor die docenten is bepaald dat zij in dat geval slechts aanspraak maken op het door hen opgebouwd budget aan vakantieverlof. De formule wordt niet alleen toegepast om een positief saldo uit te betalen, maar ook om een eventueel negatief saldo te verrekenen. Derhalve kan de werkgever overgaan tot verrekening van de te veel genoten vakantiedagen. Daar was een docent van een van de bij ons aangesloten schoolbesturen het niet mee eens. De rechtbank in Amsterdam heeft zich uiteindelijk op 23 april 2019 hierover uitgelaten.

Feiten

Een docent binnen het voortgezet onderwijs is sinds 30 augustus 2010 in dienst. Op de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de docent is de CAO VO van toepassing verklaard. In mei 2018 verzoekt de docent de werkgever ontslag per 1 september 2018. De werkgever bevestigt het ontslag per 1 september en informeert de docent over de verrekening van de te veel genoten vakantiedagen met het salaris. De docent heeft te kennen gegeven het niet eens te zijn met de verrekening en tekent bezwaar aan. Nadat de werkgever het bezwaar ongegrond heeft verklaard, start de docent een gerechtelijke procedure.

Standpunt partijen

De docent is - kort samengevat - van mening dat de werkgever niet had mogen overgaan tot verrekening van de vakantiedagen. Er zijn acht volledige dienstjaren volbracht en daarom komt aan de docent het volle pond aan schoolvakanties toe. Voorts stelt de docent dat de formule zoals neergelegd in artikel 15.1, tweede lid, CAO VO 2016/2017 niet op hem van toepassing is. De werkgever stelt zich echter op het standpunt dat de formule wel op hem van toepassing is:

2. De werknemer die niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, maakt aanspraak op een aantal dagen vakantieverlof, dat wordt berekend volgens de formule:
(W x 1,15) – (S). In deze formule is:

W: het aantal (delen van) weken dat de werknemer in dienst is gedurende het schooljaar;

S: het aantal schoolvakantiedagen dat valt in de periode dat de werknemer is benoemd, exclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao.

De situatie dat een docent niet het gehele jaar in dienst is geweest, deed zich in de onderhavige zaak ook voor. Het schooljaar loopt namelijk van 1 augustus tot 1 augustus van het daaropvolgend jaar. Toepassing van de formule toont aan, dat de docent te veel vakantieverlof heeft genoten.

Dientengevolge is er sprake geweest van te veel betaald loon en derhalve van een onverschuldigde betaling die de werkgever met de laatste salarisbetaling heeft verrekend.

Het oordeel van de rechtbank

De rechtbank stelt vast, dat op grond van artikel 1.1 CAO VO het schooljaar van 1 augustus tot 1 augustus van het daaropvolgend jaar duurt. Dit betekent dat, nu de docent per 1 september uit dienst is getreden, hij niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is geweest bij de werkgever. Om deze reden is het tweede lid van artikel 15.1 lid 2, CAO VO 2016-2017 van toepassing. De tekst van artikel 15.1 lid 2 CAO VO 2016-2017 is overduidelijk. De werkgever is terecht overgegaan tot verrekening van de te veel genoten vakantiedagen.

Tegen deze uitspraak heeft de docent hoger beroep ingesteld. De Centrale Raad van Beroep heeft de aangevallen uitspraak bevestigd. De formule uit artikel 14.1, tweede lid, CAO VO 2018/2019 moet worden toegepast, waarna er verrekening van te veel genoten vakantiedagen mag plaatsvinden.

Gunstige uitspraak

Dit zijn gunstige uitspraken voor de schoolbesturen binnen het voortgezet onderwijs. Let wel, de formule is van toepassing op docenten en werknemers binnen de functiecategorie van directie. Voor de functiecategorie voor OOP geldt dit niet.

Een dergelijke formule ontbreekt in de cao voor het primair onderwijs. Derhalve is het advies aan PO-schoolbesturen om op voorhand een werknemer erop te wijzen dat ontslag per 1 september betekent dat er onvoldoende vakantie is opgebouwd om gedurende de gehele zomervakantie vrij te zijn. Met de werknemer kan dan worden afgesproken dat het ontslag eerder ingaat. Van de opzegtermijn mag namelijk met wederzijds goedvinden worden afgeweken. Een andere optie is om bij aanvang van het dienstverband schriftelijk af te spreken dat de werknemer voor de uren waarvoor hij geen verlof heeft opgebouwd, onbetaald verlof opneemt of dat deze uren worden ingehouden bij de laatste salarisbetaling. Dit advies geldt ook indien het ontslagverzoek afkomstig is van een OOP'er binnen een onderwijsinstelling voor het voortgezet onderwijs.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405200 van 08.30 tot 12.30 uur, onderwijsjuristen@vosabb.nl