

## Negatief vakantiesaldo verrekenen bij einde dienstverband? - PO

Bij VOS/ABB komt geregeld de vraag binnen of de werkgever een verzoek tot ontslag per 1 september mag afwijzen. Het antwoord op die vraag is 'nee'. Een werknemer heeft het recht om met inachtneming van de opzegtermijn om ontslag te verzoeken per 1 september. De CAO PO verplicht een werknemer 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 verrekend mogen worden met het nog uit te betalen loon. Ik zal voor de beantwoording van deze vraag eerst ingaan op de regels omtrent de opbouw en opname van vakantieverlof.

### CAO PO

De CAO PO maakt geen onderscheid tussen de verschillende functiecategorieën voor de opbouw van vakantieverlof. Een werknemer heeft recht op 428 uur vakantieverlof per jaar, deeltijders naar rato. De opbouw van het vakantieverlof vindt plaats van 1 oktober tot 1 oktober, tenzij de werkgever met instemming van de PGMR anders heeft bepaald. Het verlof bestaat uit wettelijk vakantieverlof van viermaal de wekelijkse arbeidsduur. De resterende uren zijn bovenwettelijk. De werknemer bouwt per maand een twaalfde van de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren op. De werknemer die dus een deel van het jaar in dienst is bij de werkgever, heeft recht op een evenredig deel van de 428 vakantie-uren. Voorts staat in de CAO PO dat vakantie wordt genoten in schoolvakanties.

Voor onderwijsondersteuners (OOP'ers) zonder lesgebonden en/of behandeltaken en voor werknemers met een participatiebaan zijn in artikel 8.3 van de CAO PO aanvullende regels opgenomen over uitbreiding van het vakantieverlof. Daarnaast geldt voor deze categorie werknemers dat zij bij voorkeur vakantieverlof in de schoolvakanties genieten. Deze werknemers hebben het recht om na overleg het vakantieverlof deels buiten de schoolvakanties per week op te nemen. Dit betreft maximaal 4 uur per week.

### Verjaringstermijn

Voor de wettelijke vakantiedagen geldt dat deze 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd vervallen. De bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaren.

### Verrekenen negatief saldo

In de CAO PO is niet geregeld dat de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst kan overgaan tot verrekening als blijkt dat de werknemer te veel vakantiedagen heeft genoten. Dit is evenmin in de wet geregeld. Die bepaalt slechts dat als de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst vakantiedagen over heeft, hij recht heeft op het loon over deze dagen. Dit is bepaald in artikel 7:641 lid 1 Burgerlijk Wetboek.

Onlangs heeft een kantonrechter zich over een casus moeten buigen waarbij wij als Onderwijsjuristen van VOS/ABB het schoolbestuur in deze procedure hebben bijgestaan. Het ging in die zaak om een directielid bij een instelling voortgezet onderwijs dat niet het gehele schooljaar in dienst was geweest. De werkgever had naar de werknemer toe

April 2023

gecommuniceerd dat zij te veel vakantiedagen had genoten en dat deze uren bij de eindafrekening verrekend zouden worden. Daar was de werknemer het niet mee eens en zij dagvaardde haar ex-werkgever. Als gemachtigde van de VO-instelling hebben wij uiteindelijk tijdens de zitting een minnelijke regeling kunnen treffen, maar de kantonrechter liet wel duidelijk blijken dat het bestaan van de formule in de CAO VO (die in de CAO PO ontbreekt) niet vanzelfsprekend een grondslag biedt voor verrekenen van de vakantiedagen.

#### Advies VOS/ABB

Er wordt door rechters wisselend gekeken naar de vraag of de werkgever over mag gaan tot verrekening van te veel genoten vakantiedagen. Ons advies aan werkgevers is dan ook om een werknemer tijdig te informeren over de consequenties van het ingediende ontslag voor wat betreft het opgebouwde en genoten vakantieverlof. Een werknemer kan dan wellicht een andere ontslagdatum kiezen. Van de werkgever wordt verwacht om tijdig hierover met de werknemer in gesprek te gaan. Met de werknemer kan dan bijvoorbeeld worden afgesproken dat het ontslag eerder ingaat. Van de opzegtermijn mag namelijk met wederzijds goedvinden worden afgeweken.

Tevens is het mogelijk om in goed overleg af te spreken dat de werknemer onbetaald verlof opneemt voor de uren waarvoor hij geen verlof heeft opgebouwd of dat deze uren worden ingehouden bij de laatste salarisbetaling. Een andere optie is om contractueel – in de arbeidsovereenkomst – de verrekeningsmogelijkheid vast te leggen. Op die manier wordt voorkomen dat de werkgever in onaangename discussies en gerechtelijke procedures verzeild raakt. Dit laatste heeft juridisch gezien de voorkeur en voorkomt discussies tegen het einde van het dienstverband.

Heeft u vragen over hoe het zit met vakantieopbouw- en opname tijdens de periode dat een werknemer arbeidsongeschikt is? Mijn collega Céline Haket heeft hier onlangs een artikel over gepubliceerd. Dit artikel kunt u [hier](#) vinden.

Mocht u te maken hebben met een juridisch geschil? De Onderwijsjuristen kunnen u in de procedure juridisch bijstaan.

Onderwijsjuristen, 0348-405250 op werkdagen van 08.30 tot 12.30 uur,  
[onderwijsjuristen@vosabb.nl](mailto:onderwijsjuristen@vosabb.nl)