

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgever

***Werkgever dient arbeidsongeschikte schoonmaakster toe te staan om vier weken met vakantie te gaan. Dat hiermee het re-integratieproces onnodig wordt vertraagd, is niet aannemelijk. Belangenafweging***

Werkneemster is sinds 1 oktober 2008 in dienst als schoonmaakster. Sinds 29 maart 2011 is zij arbeidsongeschikt. Aan werkgever is een loonsanctie opgelegd, wegens het niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen. Werkneemster wil van 22 juli tot en met 19 augustus 2013 op vakantie naar Marokko. Werkgever weigert hiervoor toestemming te verlenen. Thans verzoekt werkneemster de kantonrechter vervangende toestemming te verlenen.

De kantonrechter oordeelt als volgt: ter zitting is gebleken dat werkneemster toestemming heeft gekregen om vanaf 20 juli 2013 maximaal twee weken vakantie op te nemen. Werkgever weigert echter toestemming te verlenen voor de gehele periode van vier weken en legt daaraan (mede gelet op de opgelegde loonsanctie) ten grondslag dat re-integratie van werkneemster door het toestaan van een langere periode onnodig wordt belemmerd en vertraagd, onder meer vanwege het negatieve effect op het opbouwen van arbeidsritme en achteruitgang van - via het re-integratiebureau - opgedane kennis en ontwikkeling op het gebied van de Nederlandse taal en gebruik van een computer. Hoewel werkgever belang heeft bij het voorkomen van onnodige vertraging in het re-integratieproces, is in het onderhavige geval niet aannemelijk geworden dat door het opnemen van de vakantiedagen in één keer het re-integratieproces in gevaar zal worden gebracht. In verband met het handhaven van een werkritme zou het wellicht beter zijn als werkneemster korter op vakantie zou gaan, maar in dit geval moet worden geconstateerd dat feitelijk geen sprake is van opbouw van een werkritme omdat werkneemster slechts 2 x 2 uur per week werkt. Dat het opbouwen van het werkritme door het (feitelijk) missen van 8 werkuren gedurende twee weken op onaanvaardbare wijze zal worden verstoord is niet aannemelijk. De stelling dat het Nederlands van werkneemster gebrekkig is, dat dat niet beter zal worden als zij vier weken in Marokko verblijft, en dat de opgedane kennis over de computer achteruit zal gaan is onvoldoende onderbouwd. Tegenover de belangen van werkgever staan de belangen van werkneemster. Zij gaat al jaren samen met haar minderjarige zoon in de zomer vier weken op vakantie naar Marokko om haar familie te bezoeken. Zij heeft haar vliegreis al geboekt. Daarbij heeft zij onweersproken gesteld dat zij ook in de jaren 2011 en 2012 toestemming van werkgever heeft gekregen om de gewenste vier weken op vakantie te gaan, terwijl zij ook toen in een re-integratietraject zat. Geoordeeld wordt dat werkneemster in de gelegenheid moet worden gesteld haar vakantie op te nemen van 22 juli tot en met 19 augustus 2013.

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-07-2013

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2013:2874

**Zaaknummer:** 2115215 UV EXPL 13-272 VS/4192

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** M.R.A. Rutten en R.M. Dessaur

**Wetsartikelen:** 7:638 BW