

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ondanks uitdrukkelijke afwijzing van het vakantieverzoek wegens onderbezetting van de onderneming toch met vakantie gaan, levert een dringende reden voor ontslag van een directeur op.

Werknemer is in 2011 in dienst getreden van werkgever en per september aangesteld als directeur. De enige andere werknemer bij werkgever heeft haar arbeidsovereenkomst per 1 januari 2014 opgezegd. Als hij in januari 2014 verlof vraagt voor een paar weken in februari, antwoordt werkgever: 'Zoals afgelopen functioneringsgesprek aangegeven wordt het tijd dat jij laat zien wat je echt waard bent. Naar mijn mening is jouw focus niet gericht op werkgever. Dat blijkt wel weer uit je verzoek. Onbegrijpelijk dat je nu weer vrij vraagt. (...) Je verzoek wijs ik dus af.' Later licht de werkgever de afwijzing toe door te wijzen op de onderbezetting van de onderneming. Op 10 februari is werknemer zonder verdere aankondiging niet op het werk verschenen. Daarop heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat bij de beoordeling van de vraag of in deze zaak aannemelijk moet worden geacht dat er sprake is van een dringende reden, die een dadelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen rechtvaardigen, mede toetsing dient plaats te vinden aan het bepaalde in artikel 7:638 BW. Op grond van dat artikel heeft te gelden dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij zich daartegen gewichtige redenen verzetten, waarbij de beslistermijn is gesteld op twee weken met dien verstande dat bij uitblijven van een beslissing de vakantie wordt geacht overeenkomstig de wensen van de werknemer te zijn vastgesteld (*Kamerstukken II 1997/98, 26079, 3, p. 6-7*). Hoewel deze wettelijke regeling allereerst en met name ziet op de zogenaamde minimumvakantieaanspraken, geldt deze regeling op grond van artikel 7:638 lid 6 BW eveneens voor de vaststelling van de boven het minimum resterende aanspraken op vakantie- en snipperdagen. Van de daarbij genoemde weigeringsgrond bestaande in gewichtige redenen is eerst sprake indien het inwilligen van het verzoek om een vakantie tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt (*Kamerstukken II 1998/99, 26079, 5, p. 10*). Naar het voorlopig oordeel van het hof is vooralsnog zeer aannemelijk dat de rechter, oordelend in de bodemprocedure, het bestaan van een dringende reden zal aannemen. Werknemer wist dat hij door eenvoudig weg te blijven van het werk zijn werkgever 'voor het blok zette' nu het voor hem duidelijk was dat werkgever op dat moment nog geen vervanging had gevonden voor het vertrek van de enig andere werknemer per 1 januari 2014. Daarmee kwamen als het ware de wezenlijke activiteiten van het kantoor van werkgever zonder enige vorm van voorbereiding stil te liggen. Dat wist werknemer als geen ander, terwijl hij

bovendien als directeur uiteraard nog een verdergaande verantwoordelijkheid daarvoor had. Het hof zal zich niet wagen aan een in dit verband niet meer dan semantische discussie over de vraag of er hier sprake was van werkweigering of ongeoorloofd verzuim, nu dat niet relevant is. Het was werknemer immers volstrekt duidelijk dat werkgever zich verzette tegen zijn wens om op vakantie te gaan.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-01-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:138

Zaaknummer: HD 200.151.489/01

Rechters: C.M. Aarts, I. Bouter en R.J.M. Cremers

Advocaten: A.W. Braam en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:638 BW