

RECHTSPRAAK

werknemer/Intersant BV

Ontslag op staande voet. Nu werknemer ondanks de weigering door werkgever van diens verlofaanvraag zonder enige mededeling niet meer op het werk is verschenen en toch op vakantie is gegaan, is sprake geweest van werkweigering die een dringende reden vormt. Statutair bestuurder. Vervaltermijn.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2011 in dienst bij Intersant BV (hierna: Intersant). Per september 2012 is werknemer aangesteld als directeur en ingeschreven in het handelsregister als bestuurder van Intersant. Werknemer heeft Intersant per mail verzocht om verlof van 3 t/m 17 februari 2014. Dit verzoek is door Intersant afgewezen. Op 10 februari 2014 is werknemer, zonder enige mededeling aan Intersant, niet op zijn werk verschenen. Bij brief van 11 februari 2014 heeft Intersant werknemer op staande voet ontslagen wegens een dringende reden, omdat werknemer zonder bericht van verhindering op 10 februari 2014 niet op het werk is verschenen. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat het gegeven ontslag op staande voet nietig is en wedertewerkstelling. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Oordeel

Vennootschapsrechtelijk ontslag

Werknemer heeft voor het eerst in hoger beroep aangevoerd dat hij statutair directeur was en het vennootschapsrechtelijk ontslag niet aan de daaraan te stellen eisen zou hebben voldaan. Hij heeft zich derhalve buiten de vervaltermijn van artikel 2:15 lid 5 BW beroepen op de vernietigbaarheid van het ontslagbesluit. Om die reden kan dit beroep niet meer tot vernietiging van het ontslagbesluit leiden. Als hoofdregel heeft te gelden dat vennootschapsrechtelijk ontslag ook het einde van de arbeidsovereenkomst betekent. Werknemer heeft niet (gemotiveerd) aangevoerd dat deze hoofdregel in dit geval uitzondering zou moeten leiden, zodat daarvan bij verdere beoordeling van het hoger beroep wordt uitgegaan.

Dringende reden

Werknemer voert aan dat hij als directeur geen toestemming nodig had om verlof op te

nemen. Deze stelling verdraagt zich echter niet met de door werknemer zelf geschetste feitelijke gang van zaken binnen Intersant dat hij geen beslissingsbevoegdheid had en dat alles via de heren X en Y liep, die beiden middellijk aandeelhouder van Intersant waren, en dat hij toestemming nodig had voor het verlof. Dat dit de gebruikelijke handelwijze was, leidt het hof ook af uit zijn eerdere verzoeken daartoe. Niet ter discussie staat dat werknemer wist dat hij geen toestemming had van Intersant om op vakantie te gaan. Intersant heeft aangevoerd dat zij bij herhaling dit ook aan werknemer heeft laten weten, in elk geval op 24 januari, 29 januari en 4 februari 2014. Voor de beantwoording van de vraag of Intersant het door werknemer gevraagd verlof had mogen weigeren, dient sprake te zijn geweest van 'gewichtige redenen' voor Intersant die zich verzetten tegen het door werknemer gevraagde vakantieverlof. Blijkens de wetsgeschiedenis is sprake van 'gewichtige redenen' als inwilliging van een verzoek om vakantie tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt (*Kamerstukken II* 1998/99, 26079, 5 p. 10). Intersant heeft voldoende onderbouwd dat er destijds sprake was van 'gewichtige redenen' die zich verzetten tegen inwilliging van het vakantieverzoek van werknemer. Intersant werd geconfronteerd met een opzegging van een van haar twee medewerkers. Werknemer was als gevolg daarvan nog de enige medewerker in dienst van Intersant. Werknemer vroeg vervolgens op 17 januari 2014 (ruim twee weken na de uitdiensttreding van personeelslid Z van Intersant) op korte termijn vakantieverlof voor de duur van twee weken aan. Werknemer heeft weliswaar aangevoerd dat Z enkel ondersteunende activiteiten verrichtte en dat de telefoon kon worden doorgeschakeld naar de makelaardij, terwijl hij ook zelf bereikbaar bleef, maar dat doet niet af aan het door Intersant gestelde feit dat haar kantoor gedurende die twee weken feitelijk niet bemand werd door een medewerker die de gebruikelijke werkzaamheden kon voortzetten. De stelling van werknemer dat er sprake was van (zwaarder wegende) dringende omstandigheden in de privésfeer omdat zijn vriendin ziek was en het noodzakelijk was dat hij bij haar zou zijn, passeert het hof als onvoldoende onderbouwd. Tot en met het pleidooi in hoger beroep heeft werknemer geen enkel stuk overgelegd ter adstructie van de aard en ernst van de gestelde ziekte van zijn vriendin. Om deze redenen wordt dan ook niet toegekomen aan het toelaten van werknemer tot bewijslevering daartoe. Nu werknemer ondanks de weigering door Intersant van diens verlofaanvraag zonder enige mededeling niet meer op het werk is verschenen en toch op vakantie is gegaan, is sprake geweest van werkweigering die een dringende reden voor het ontslag op staande voet vormde. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 14-02-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:531

Zaaknummer: 200.175.014_01

Rechters: W.H.B. den Hartog Jager, P.P.M. Rousseau en M.E. Bruning

Advocaten: P.A. Schippers en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 2:15 BW, 2:244 BW, 7:638 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW