

RECHTSPRAAK

## werknemer/Veka Shipyard Lemmer BV

***Ontslag op staande voet. Werknemer is zonder toestemming van werkgever met vakantie gegaan, na eerder te zijn gewaarschuwd voor de consequenties daarvan. Fictieve schadevergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 2012 in dienst bij Veka Shipyard Lemmer BV. Volgens de door de werknemers van Veka gebruikte verlofbriefjes dienen werknemers voor verlof van meer dan twee dagen toestemming te krijgen van zowel de afdelingschef en de bedrijfsleider. Werknemer heeft aan de hand van een verlofbriefje, gedateerd 26 juli 2016, een verlofaanvraag ingediend voor de periode van 29 september 2016 t/m 21 oktober 2016. De verlofaanvraag is voor akkoord ondertekend door X, maar is vervolgens door Y afgewezen. Werknemer is ondanks de afwijzing toch op vakantie gegaan. Op de eerste dag van zijn vakantie is werknemer door Veka op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen en werknemer veroordeeld tot betaling van een fictieve schadevergoeding ad € 3.039,99 aan Veka. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

### *Oordeel*

Tussen partijen staat vast dat volgens de door de werknemers van Veka voor het aanvragen van verlof gebruikte verlofbriefjes zowel de handtekening van de afdelingschef als de handtekening van de bedrijfsleider ('gen. manager') als blijk van toestemming dient te worden geplaatst wanneer verlof van meer dan twee dagen wordt gevraagd. Dit was werknemer ook bekend. Hij had immers al een aantal keren eerder gebruik gemaakt van een verlofbriefje, bijvoorbeeld in januari 2016, toen ook beide handtekeningen als blijk van toestemming waren geplaatst voor een verlof van 14 april 2016 tot en met 2 mei 2016 en voor 12 en 13 mei 2016. Werknemer heeft terecht betoogd dat de afwijkingsmogelijkheid van artikel 7:638 lid 2 BW niet ziet op de wijze waarop in de vaststelling van vakantie wordt voorzien, maar alleen op de vaststelling van de dagen/periode waarop/waarin vakantie dient te worden opgenomen. Indien dat niet is gebeurd in de arbeidsovereenkomst of in de toepasselijke cal met betrekking tot de dagen/periode waarop/waarin vakantie wordt gevraagd, dan geldt dat, indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen (die zich tegen vaststelling van aanvang en einde van de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer verzetten) heeft

aangevoerd, de vakantie is vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. Het feit dat Veka niet binnen twee weken nadat werknemers zijn wensen schriftelijk had kenbaar gemaakt, schriftelijk aan werknemer gewichtige redenen als hiervoor bedoeld heeft aangevoerd, kan werknemer echter niet baten. Hoewel werknemer zijn voorgenomen vakantie al ergens in maart/april 2016 had geboekt, heeft hij pas eind juli 2016, toen Y met vakantie was, verlof gevraagd. Niet bestreden is dat Y na zijn vakantie met voortvarendheid op de verlofaanvraag heeft gereageerd. Het betoog van werknemer, dat Z de aanvraag in behandeling had kunnen nemen – zodat er wel binnen twee weken had kunnen worden beslist – baat hem niet, omdat Veka daartegen onbestreden heeft aangevoerd dat Z Y alleen verving voor operationele zaken. Ook het feit dat X, de direct leidinggevende van werknemer, akkoord was met het gevraagde verlof, was niet voldoende. Wanneer immers verlof van meer dan twee dagen wordt gevraagd, dient zowel de handtekening van de afdelingschef als de handtekening van de bedrijfsleider als blijk van toestemming te worden geplaatst. Y was niet akkoord en dat moet werknemer zonder meer duidelijk zijn geweest. Hij heeft immers ook zelf aangevoerd dat hij een week voor zijn vakantie tijdens een functioneringsgesprek nog met Y heeft gesproken en dat hij zich toen bereid heeft verklaard zijn vakantie (iets) te verschuiven, maar dat Y dit aanbod toen niet heeft geaccepteerd. Anders dan werknemer heeft betoogd, vormt de omstandigheid dat het ernaar uitzag dat de cement carrier later zou worden opgeleverd, geen omstandigheid op grond waarvan geen sprake zou zijn van gewichtige redenen om niet in te stemmen met de gevraagde vakantie. In tegendeel, volgens de overeenkomst met de opdrachtgever zou vanaf 1 november 2016 iedere maand een boete wegens te late oplevering verschuldigd zijn, zodat iedere maand telde. Ook de omstandigheid dat er nog vijf collega's waren die over een kraancertificaat beschikten, brengt niet mee dat geen sprake was van gewichtige redenen zoals hiervoor bedoeld. Veka heeft immers onbestreden aangevoerd dat de genoemde vijf collega's onvoldoende ervaren waren om de (bovenloopkraan)werkzaamheden van werknemer uit te voeren, waar volgens Veka nog bij kwam dat de bedoelde collega's eigen werkzaamheden hadden die ook gedaan moesten worden. Het voorgaande brengt mee dat werknemer geen belang heeft bij zijn verzoek aan het hof om Veka te bevelen de kraancertificaten van de vijf door werknemer genoemde collega's over te leggen. Dat belang ontbreekt overigens ook omdat Veka de bedoelde certificaten bij haar verweerschrift in hoger beroep in het geding heeft gebracht. Volgens werknemer is hij overleg niet uit de weg gegaan en heeft hij -- volgens Veka kort voor zijn vertrek -- aangeboden zijn vakantie in te korten, namelijk van vrijdag 30 september 2016 tot en met woensdag 19 oktober 2016 in plaats van donderdag 29 september 2016 tot en met vrijdag 21 oktober 2016. Met dit aanbod – een verkorting met drie dagen en niet met vijf dagen, zoals werknemer betoogt – is werknemer echter onvoldoende tegemoet gekomen aan de bezwaren van Veka en zijn de hiervoor vermelde gewichtige redenen om niet in te stemmen met de gevraagde vakantie niet weggenomen. Gelet op al het voorgaande is het hof van oordeel dat het gedrag van werknemer – het ondanks de uitdrukkelijke waarschuwing bij de brief van 11 augustus 2016 en diverse gesprekken daarna met X en Y zonder toestemming van hen om met vakantie te gaan – een dringende reden opleverde voor Veka om werknemer op staande voet te ontslaan. Voldoende aannemelijk is geworden dat sprake was van gewichtige redenen om

niet in te stemmen met de gevraagde vakantie. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 12-09-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2017:7983

**Zaaknummer:** 200.214.082/01

**Rechters:** I.A. Katz-Soeterboek, E.B. Knottnerus en J.H. Kuiper

**Advocaten:** L.S. Oostwouder en R. Simons

**Wetsartikelen:** 7:677 lid 2 BW, 7:673 BW, 7:678 BW en 7:681 BW