

RECHTSPRAAK

Vordering werkneemster in kort geding tot veroordeling van easyJet om aan haar de maand september 2023 vakantieverlof te verlenen en te gedogen dat zij van 1 oktober 2023 tot en met 31 december 2023 haar loonbaan onderbreekt door onbetaald verlof op te nemen.*Feiten*

Werkneemster is sinds april 2019 in dienst getreden bij easyJet Airline Company Limited (hierna: easyJet) in de functie van cabinemedewerkster. Werkneemster studeert psychologie aan de Universiteit van Leiden. Zij wil deelnemen aan een uitwisselingsprogramma in Canada in de periode 1 september tot en met 31 december 2023. Daarom heeft werkneemster een vlucht geboekt naar Canada op 1 september 2023. Werkneemster heeft op 5 mei 2023 een zogenoemde “career break” gevraagd voor de periode oktober tot en met december 2023. Op 1 juni 2023 heeft werkneemster per e-mail nogmaals gevraagd of zij een career break kon krijgen in verband met het uitwisselingsprogramma en als dat niet mogelijk zou zijn of er dan andere opties waren. Op 7 juni heeft werkneemster easyJet gerappelleerd. Voor 23 juni 2023 heeft de vakbond in een nieuwsbrief aangekondigd dat de periode voor een career break loopt van 1 november 2023 tot 31 januari 2024. Na overleg met haar manager heeft werkneemster een career break aangevraagd voor deze periode, welke periode door easyJet ook is toegekend. Werkneemster verzocht op 10 juli 2023 om onbetaald verlof voor oktober 2023. De gemachtigde van werkneemster heeft easyJet een aantal keren gevraagd of zij op enigerlei wijze vrij kon krijgen voor de periode september – december 2023 om aan het uitwisselingsprogramma deel te nemen. Partijen zijn hier niet uitgekomen. Werkneemster vordert in kort geding onder meer om het eerder verstrekte vakantieverlof in september 2023 toe te kennen en onbetaald verlof te krijgen van oktober 2023 tot en met december 2023. Volgens werkneemster zijn de vakantiedagen in september 2023 door easyJet toegekend en easyJet had niet zeven maanden later van haar mogen vragen dat zij deze weer inleverde. Volgens easyJet had werkneemster moeten weten dat zij geen recht had op de vakantiedagen in september 2023 toen haar parttimeaanstelling in de brief van 9 februari 2022 is bevestigd. Volgens easyJet heeft zij een discretionaire bevoegdheid om onbetaald verlof/de career break toe te kennen en geeft het dienstrooster ruimte geeft voor een career break in de maand oktober.

Oordeel

Een spoedeisend belang is aanwezig.

De maand september 2023

De vordering van werkneemster om easyJet te veroordelen om aan haar het verstrekte vakantieverlof in september 2023 toe te kennen zal worden toegewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter mocht werkneemster op het moment dat ze de uitwisseling plande aan het begin van 2023 er gerechtvaardigd op vertrouwen dat zij in de maand september vrij zou zijn. Uit artikel 7:638 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (BW) volgt dat de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Als de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar heeft gemaakt schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen kenbaar heeft gemaakt, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. Uit het overzicht van 14 januari 2023 blijkt dat werkneemster de hele maand september vrij zou zijn. Vaststaat dat easyJet deze vakantiedagen heeft goedgekeurd. Werkneemster heeft naar het oordeel van de kortgedingrechter over de maand september 2023 recht op vakantieverlof. Pas op 12 juli 2023 heeft easyJet werkneemster geïnformeerd dat zij in september 2023 geboekte dagen niet kon opnemen. Dat is zes weken voor het verlof en bijna zes maanden na de datum van het overzicht van 14 januari 2023.

De maand oktober 2023

De cao kent een contractueel recht op onbetaald verlof in de vorm van een career break. De periode waarin de loonbaanonderbreking moet worden opgenomen is ter discretie van easyJet. Werkneemster heeft de periode begin mei 2023 aangevraagd. Eerst op 3 juli 2023 liet easyJet weten dat zij van november tot en met januari 2024 een career break kon krijgen en dus niet in oktober 2023. De belangenafweging of werkneemster in de maand oktober 2023 afwezig mocht zijn valt in het voordeel van werkneemster uit. Het belang van werkneemster bij behoud van haar baan en het volgen van het uitwisselingsprogramma is evident. easyJet heeft ruim voldoende bezetting in oktober 2023. De kortgedingrechter zal de vordering van werkneemster toewijzen. easyJet zal worden veroordeeld om te gedogen dat werkneemster van 1 oktober 2023 tot en met 31 december 2023 haar loopbaan onderbreekt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:8622

Zaaknummer: 10662592 \ VV EXPL 23-110

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: C.M.J. Moerkens, J.T. de Bok en mr. R.W. van den Beukel

Wetsartikelen: 7:638 lid 3 BW