

RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert in kort geding dat opname van aanvullend
geboorteverlof en ouderschapsverlof vader wordt toegewezen.
Werkgeefster heeft geen zwaarwegend bedrijfsbelang in de zin van
artikel 4:3 lid 4 en 6:5 lid 3 Wazo dat hieraan in de weg staat.***

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2023 in dienst bij werkgeefster als system engineer voor 36 uur per week. Werknemer heeft herhaaldelijk (in september en december 2023 mondeling) en op 3 januari, 1 en 22 februari 2024 schriftelijk bij werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij na de geboorte van zijn kind betaald ouderschapsverlof wil opnemen. Werkgeefster heeft de aanvragen geweigerd en heeft werknemer laten weten dat hij maximaal vier aaneengesloten weken geboorte- en ouderschapsverlof mag opnemen. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen hem toe te staan om vanaf 18 maart 2024 zijn resterend aanvullend geboorteverlof van vijf weken op te nemen voor 36 uren per week, en per 22 april 2024 twee weken betaald ouderschapsverlof voor 36 uren per week op te nemen.

Oordeel.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een (spoedeisend) belang bij zijn vorderingen, want het toegestane verlof door werkgeefster eindigt op 8 april 2024. Een ruimer aansluitend verlof staat werkgeefster hem niet toe. Werkgeefster vindt namelijk dat een zwaarwegend bedrijfsbelang hieraan in de weg staat. Werkgeefster stelt dat door langdurige afwezigheid van werknemer afspraken met klanten niet kunnen worden nagekomen. Er zijn namelijk te weinig werknemers die zijn werk kunnen opvangen. Extern inhuren is volgens werkgeefster geen optie, want de inwerkperiode is te lang. De afwezigheid van werknemer leidt dus tot omzetverlies en schadeclaims en brengt risico's met zich voor uitval door werkdruk op de afdeling. Ter onderbouwing hiervan heeft werkgeefster een overzicht verstrekt van migraties en installaties en van overeenkomsten die hiermee corresponderen, maar daar blijkt niet uit dat de afwezigheid van werknemer ontwrichtend werkt. Verder blijkt nergens uit dat zijn afwezigheid niet via de normale bedrijfsvoering en inzet van het overige personeel kan worden opgevangen. In dat opzicht is ook relevant dat op de zitting gebleken is dat (1) met de drie system engineers sprake is van een gedeeltelijke overcapaciteit om afwezigheid bij ziekte en vakantie te kunnen opvangen, (2) een deel van de werkzaamheden interne werkzaamheden betreffen die ook door bijvoorbeeld (externe) netwerkbeheerders kunnen worden opgepakt en (3) werkgeefster had kunnen anticiperen op de afwezigheid van werknemer; werkgeefster wist al geruime tijd dat werknemer betaald ouderschapsverlof wilde

opnemen na de geboorte van zijn kind. Werkgeefster heeft haar stellingen derhalve onvoldoende aannemelijk gemaakt, terwijl zij dat als werkgeefster wel had moeten doen (artikel 150 Rv). Werknemer wordt derhalve in het gelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:2352

Zaaknummer: MV EXPL 24-35 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J.R. Versluis en M.A.E. Spekreijse-Braakman

Wetsartikelen: 4:3 lid 4 Wazo en 6:5 lid 3 Wazo