

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet wegens niet op tijd terugkeren na vakantie. Anders dan de kantonrechter acht het hof een dringende reden aanwezig.****Feiten*

Werknemer is op 1 mei 2008 in dienst getreden bij Interboat. Werknemer heeft de Poolse nationaliteit en is de Nederlandse taal niet machtig. Interboat heeft in oktober 2022 haar medewerkers meegedeeld dat de collectieve vakantiesluiting in 2023 zal plaatsvinden in de weken 32 en 33 en dat werknemers de vakantie met één week kunnen verlengen. Werknemer heeft in mei 2023 vakantie aangevraagd voor de weken 30 tot en met 33 van dat jaar. Dit verzoek is niet ingewilligd. Op 1 juni 2023 heeft hierover (en over andere onderwerpen) met behulp van een vertaalster een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de bedrijfsleider. Interboat heeft toegelicht dat vanwege grote drukte de vakantieaanvraag niet werd ingewilligd. In een brief van 15 juni 2023 heeft Interboat dit bevestigd en daarbij geschreven dat werknemer had aangegeven het hier niet mee eens te zijn. Als werknemer toch vier weken op vakantie zou gaan, zou dat ernstige gevolgen hebben. Op 19 juli 2023 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden waarbij werknemer toestemming heeft gekregen om vanaf week 30 drie weken met vakantie te gaan, maar dat hij in week 33 van maandag tot en met donderdag weer aan het werk moest. Werknemer heeft op de heenreis naar zijn vakantieadres op vrijdag 21 juli 2023, in Polen, een auto-ongeval gehad. Werknemer heeft op zondag 23 juli 2023 een Poolse collega gebeld en gevraagd of deze aan Interboat wilde meedelen dat hij een ongeval heeft gehad. Die collega heeft aan dat verzoek voldaan. Op maandag 14 augustus 2023 (week 33) heeft werknemer zich niet op zijn werk gemeld. Interboat heeft die dag een brief aan hem verstuurd (ook per e-mail) waarin hem één laatste kans werd gegeven, om op de volgende dag op het werk te verschijnen waarbij met ontslag op staande voet werd bedreigd als hij hieraan geen gevolg gaf. Werknemer heeft zijn auto op woensdag 16 augustus 2023 bij de garage opgehaald. Op vrijdag 18 augustus 2023 is werknemer in Nederland teruggekeerd. Op die dag heeft Interboat hem op staande voet ontslagen. Werknemer heeft het ontslag op staande voet aangevochten. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Interboat heeft hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

De kern van het verwijt dat Interboat werknemer maakt, is de te late terugkeer van vakantie. Het in weerwil van de gemaakte afspraken niet op het werk verschijnen kan een dringende reden voor de werkgever opleveren om ontslag op staande voet te verlenen. Interboat heeft

tijdig aangegeven dat werknemers in de zomerperiode maximaal drie weken vakantie konden opnemen in de periode tussen de weken 31 en 34. Uiteindelijk is Interboat werknemer in zoverre ter wille geweest dat hij een week eerder (in week 30) met vakantie mocht. Daarbij heeft Interboat duidelijk aangegeven dat werknemer in week 33 terug moest zijn. Werknemer was voordat hij op vakantie ging duidelijk te verstaan gegeven dat hij op 14 augustus 2023 weer aan het werk moest en dat als hij langer wegbleef dit consequenties zou hebben. Een ontslag op staande voet behoort in dat geval tot de mogelijkheden, ook al werd die sanctie in de brief van 20 juli 2023 niet expliciet genoemd. Vaststaat dat het lichte letsel dat werknemer bij het ongeval had opgelopen op zich niet aan terugkeer en hervatting van het werk in de weg stond. Het probleem was het vervoer van de auto terug naar Nederland. Deze was pas op 16 augustus 2023 voor werknemer beschikbaar. Volgens werknemer was hem op 24 juli 2023 al bij het brengen van de auto naar de garage meegedeeld dat het (minstens) zo lang zou duren en had de auto eigenlijk nog langer bij de garage moeten blijven staan in verband met een onderzoek door de verzekering. Het hof is van oordeel dat werknemer bij deze stand van zaken waarmee hij op 24 juli 2023 al bekend was, had moeten onderzoeken hoe hij op alternatieve wijze tijdig terug zou kunnen zijn in Zwartsluis. Interboat heeft gewezen op alternatieven in de vorm van (goede) busverbindingen. Werknemer heeft er de voorkeur aan gegeven om met zijn eigen auto terug te gaan. Hij heeft over de problemen met zijn auto geen contact opgenomen met Interboat. Ten slotte heeft werknemer ook nadat de auto beschikbaar was geen poging gedaan om snel naar Zwartsluis terug te keren. Ter zitting heeft hij verklaard dat hij eerst heeft bijgeslapen en boodschappen heeft gedaan en pas 1,5 dag nadat hij zijn auto terug had gekregen met de terugreis is begonnen. Het beroep op overmacht van werknemer slaagt dan ook niet en het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 18-06-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:4102

**Zaaknummer:** 200.338.849/01

**Rechters:** J.H. Kuiper, D.W.J.M. Kemperink en A. Elgersma

**Advocaten:** F.J. Bloem-Timmermans en H. Hulshof

**Wetsartikelen:** 7:677 bw