

RECHTSPRAAK

werkneemster/Bommelsteijn

Ontslag op staande voet wegens zonder toestemming twee dagen eerder met vakantie gaan is nietig. Loonvordering in tijd gematigd

Werkneemster (57 jaar) is op 1 augustus 2001 voor de duur van 14 uur per week bij Bommelsteijn in dienst getreden in de functie van groepsleider. Groepsleiders werden maandelijks ingeroosterd. Vrije/vakantiedagen dienden op grond van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst uiterlijk veertien dagen voor het moment van vrij zijn, te worden aangevraagd. De reguliere zomervakantie van werkneemster voor het jaar 2003 stond gepland ingaande maandag 1 september. Op 27 augustus 2003 heeft werkneemster haar leidinggevende telefonisch gevraagd de per 1 september 2003 geplande vakantie te mogen vervroegen/verlengen, dit omdat de door haar voorgenomen vakantievlucht op (zondag) 31 augustus 2003, overboekt bleek te zijn en er op een eerdere vlucht, te weten 28 augustus 2003, nog wel plaats was. Bommelsteijn heeft dit geweigerd en werkneemster bericht dat indien zij niet zou verschijnen op het werk, dit als verzuim zou worden aangemerkt met ontslag op staande voet als gevolg. Werkneemster is toch op vakantie gegaan. Bommelsteijn heeft werkneemster vervolgens op staande voet ontslagen. Volgens de kantonrechter is werkneemster niet in geslaagd in het bewijs dat haar leidinggevende toestemming zou hebben verleend.

Het hof oordeelt als volgt. Met betrekking tot een ontslag als hier aan de orde, overweegt het hof dat een dergelijk ontslag een ultimatum remedium moet zijn dat enkel gegeven mag worden als met een andere sanctie niet kan worden volstaan en van de werkgever niet verlangd kan worden het dienstverband met de betrokken werknemer nog langer voort te zetten of op reguliere wijze te beëindigen. Op zich is het een werknemer niet toegestaan zonder daartoe verkregen toestemming van de werkgever respectievelijk vaststelling van de vakantieperiode door de werkgever (in casu Bommelsteijn) verlof te nemen. Een werknemer die zonder toestemming/vaststelling toch vrijaf neemt, kan daarop een sanctie van de werkgever verwachten. Een ontslag op staande voet kan daarbij een passende sanctie zijn en ligt in veel gevallen ook voor de hand, maar een wet van Meden en Perzen (een harde subregel) is het niet. In casu oordeelt het hof dat geen sprake is van een dringende reden. Wel ziet het hof aanleiding de loonvordering van werkneemster op de voet van artikel 7:680a BW te beperken tot de periode september 2003 t/m februari 2004. Verdere toewijzing zou een wanverhouding in het leven roepen tussen de periode waarin daadwerkelijk is gewerkt in het kader van de arbeidsovereenkomst en het tijdvak waarover loon zou moeten worden doorbetaald. Die wanverhouding levert grond op om toewijzing van loon over een langere periode in de

gegeven omstandigheden, gelet op de gevolgen, onaanvaardbaar te achten.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-09-2011

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2011:BU8172

Zaaknummer: 105.003.267/01

Rechters: S.R. Mellema, J.W. van Rijkom en V. Disselkoen

Advocaten: L.P.A. Zwijnenberg en P.M. Frinking

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:680a BW