

RECHTSPRAAK

werknemer/X Groep

Ontslag op staande voet werknemer die ondanks herhaaldelijke aankondiging met vakantie te willen gaan op 23 december niet op het werk verschijnt, is niet rechtsgeldig wegens in strijd handelen van werkgever met artikel 7:638 BW.

Werknemer is op 25 oktober 2010 in dienst getreden van werkgever (en was daarvoor ruim twee jaar als uitzendkracht werkzaam). Werknemer heeft op 25 september 2013 verzocht om vakantie gedurende de periode van maandag 23 december 2013 tot en met dinsdag 31 december 2013. Werkgever heeft hierop schriftelijk bij e-mail van diezelfde dag laten weten dat dit verzoek om verlof nog niet kon worden goedgekeurd en dat daarmee zou worden gewacht 'tot we weten wie er allemaal vrij wil hebben met de feestdagen'. Nadien heeft werknemer herhaaldelijk dit verzoek gedaan. Bij e-mail van 18 december 2013 heeft werkgever aan werknemer laten weten dat het verzoek om vrije dagen werd ingewilligd met uitzondering van 23 december 2013. Werknemer heeft laten weten hiermee niet akkoord te gaan en aangegeven dat hij op maandag 23 december 2013 niet zou komen werken, omdat hij al een appartement had geboekt in Duitsland. Toen werknemer op 23 december 2013 niet verscheen op het werk is hij op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet rechtsgeldig geoordeeld.

Het hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat bij de beoordeling van de vraag of in deze zaak aannemelijk moet worden geacht dat er sprake is van een dringende reden, die een dadelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst zou kunnen rechtvaardigen, mede toetsing dient plaats te vinden aan het bepaalde in artikel 7:638 BW. Op grond van dat artikel heeft te gelden dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij zich daartegen gewichtige redenen verzetten, waarbij de beslistermijn is gesteld op twee weken met dien verstande dat bij uitblijven van een beslissing de vakantie wordt geacht overeenkomstig de wensen van de werknemer te zijn vastgesteld. Hoewel deze wettelijke regeling allereerst en met name ziet op de zogenaamde minimumvakantieaanspraken, geldt deze regeling op grond van artikel 7:638 lid 6 BW eveneens voor de vaststelling van de boven het minimum resterende aanspraken op vakantie en snipperdagen. Van de daarbij genoemde weigeringsgrond bestaande in gewichtige redenen is eerst sprake indien het inwilligen van het verzoek om een vakantie tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt (Kamerstukken II 1998/99, 26079, 5, p. 10). In het onderhavige geval moet worden vastgesteld dat werkgever op het verzoek van werknemer om vakantie op te mogen nemen, gedateerd 25 september 2013, eerst heeft beslist op 18 december 2013. Daarmee is in strijd gehandeld met

het bepaalde in artikel 7:638 lid 2 BW in die zin dat de weigering op het verzoek om vakantie zo laattijdig heeft plaatsgevonden dat in beginsel op grond van datzelfde artikel 7:638 lid 2 BW de vakantie overeenkomstig de wens van werknemer van rechtswege is vastgesteld. Uit de arbeidsovereenkomst gelezen in samenhang met uit het daartoe door werkgever overgelegde handboek blijkt, dat ingevolge artikel 7:638 lid 7 BW in de onderneming van werkgever een andere regeling gold, die een afwijking van deze wettelijke bepaling voor de bovenwettelijke vakantiedagen zou kunnen rechtvaardigen in die zin dat de beslistermijn is gesteld op drie weken, zie het handboek, in plaats van twee weken. Voor zover werkgever daarbij onder verwijzing naar die vakantieregeling in het handboek tevens zou willen betogen dat een verzoek om vakantie in geval van 'populaire schoolvakanties', ingediend korter dan drie maanden van tevoren, haar het recht verschaft om vervolgens zonder inachtneming van enige termijn een afwijzende beslissing op het vakantieverzoek te kunnen nemen, verdraagt dat standpunt zich niet met de hiervoor genoemde wettelijke bepaling van artikel 7:638 lid 2 BW. De bepaling in het handboek is daarom kort gezegd allerminst een vrijbrief om gerechtvaardigd te kunnen afwijken van de hiervoor genoemde wettelijke regeling. Het behoeft daarbij geen betoog dat een beslissing over vakantie van 23 december 2013 genomen op 18 december 2013, op een dergelijk laat tijdstip het boeken van een reservering in het algemeen tot een illusoire bezigheid maakt. Tegen deze achtergrond dient de beslissing van werkgever en werknemer op staande voet te ontslaan te worden gewogen. Het hof verwijst daartoe allereerst naar de uitspraak van de Hoge Raad van 3 november 1961, NJ 1962/192. De conclusie is dat het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-05-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:1433

Zaaknummer: HD 200.144.793/01

Rechters: C.M. Aarts, C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden en P.Th. Gründemann

Advocaten: J.J.P. van Stiphout en C.J.M. de Wit

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:638 BW