

RECHTSPRAAK

Verfrollenfabriek Roll Roy B.V./werknemer

Afwijzing ontbindingsverzoek. Hoewel werknemer zonder toestemming van werkgever op vakantie is gegaan en dit hem te verwijten valt, is geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Werknemer is sinds 1 februari 2008 in dienst van Roll Roy in de functie van productieplanner. Werknemer heeft geen toestemming gekregen om de eerste drie weken van de zomervakantie 2015 met vakantie te gaan, omdat zijn collega X al met vakantie zou zijn. Roll Roy verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zij stelt dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, verwijtbaar handelen, althans andere omstandigheden die tot beëindiging moeten leiden, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW onder respectievelijk e, g en h. Werknemer wist als planner heel goed hoe het werkte met de vaststelling van vakanties. Als hij zich dan zelf niet aan de regels houdt en vervolgens ondanks waarschuwing van Roll Roy toch op vakantie gaat, is het aan hem te verwijten dat Roll Roy het vertrouwen in hem is verloren. Door het handelen van werknemer heeft Roll Roy bovendien gedurende drie weken grote problemen in het productieproces ondervonden, wat tot verminderde productiviteit heeft geleid.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer ervan op de hoogte was dat X en hij elkaar tijdens vakanties moesten vervangen. Voorts staat vast dat werknemer in januari 2015 zonder vooroverleg met X een vakantie heeft geboekt. Pas in juni heeft hij de botsende vakantiewensen van X en hem onder de aandacht van Roll Roy gebracht. Een oplossing bleek toen niet meer mogelijk. Dit kan werknemer worden verweten. Anderzijds valt ook Roll Roy wel een verwijt te maken. Roll Roy stelt dat X al in oktober 2014 toestemming heeft gevraagd en gekregen om in de eerste 3 weken van de zomervakantie 2015 weg te mogen. Het had dan op de weg van Roll Roy gelegen te controleren of dat geen problemen veroorzaakte voor de vakantieplanning van werknemer. Door dit aan X over te laten, zoals Roll Roy stelt te hebben gedaan, heeft zij het risico van problemen zoals die zich hebben voorgedaan op de koop toe genomen. De kantonrechter komt tot het oordeel dat sprake is van verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, doordat hij in strijd met de instructie van Roll Roy op vakantie is gegaan. Dat handelen is echter niet zodanig dat van Roll Roy in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bij dat laatste speelt een rol dat van

andere incidenten gedurende het dienstverband van werknemer niet is gebleken, terwijl Roll Roy door de op non-actiefstelling een constructief overleg over voortzetting van het dienstverband illusoir heeft gemaakt. Ook na afloop van de gewraakte vakantie van werknemer heeft Roll Roy voor dergelijk overleg niet opengestaan. Dat een signaal moest worden gegeven dat het handelen van werknemer niet wordt getolereerd, zoals Roll Roy nog heeft betoogd, is begrijpelijk. Dat signaal had echter ook een minder vergaand middel dan de nu bewandelde weg van op non-actiefstelling en een ontbindingsverzoek kunnen zijn, terwijl Roll Roy ook in staat geacht moet worden een minder vergaand middel aan haar andere medewerkers uit te leggen. Roll Roy heeft aan de drie gronden voor ontbinding dezelfde feiten en motivering ten grondslag gelegd. Geen van de aangedragen ontslaggronden kan tot ontbinding leiden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:7214

Zaaknummer: 4324279 EA VERZ 15-821

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.P. Otte en G. Mers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW