

RECHTSPRAAK

werknemer/Veka Shipyard Lemmer B.V.

Ontslag op staande voet na ongeoorloofd vakantie opnemen door werknemer is rechtsgeldig. Verwijtbaar handelen werknemer. Toewijzing tegenvordering tot fictieve schadevergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2012 in dienst getreden bij Veka en vervulde laatstelijk de functie van kraanmachinist, met een salaris van € 2812,95 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag. Bij Veka geldt de regel dat werknemers voor verlof van meer dan twee dagen toestemming moeten krijgen van zowel de afdelingschef als de bedrijfsleider. Werknemer heeft een verlofaanvraag ingediend voor 29 september-21 oktober 2016, welke voor akkoord is getekend door zijn leidinggevende. De aanvraag is vervolgens bij brief (en eerder ook mondeling) afgewezen door de bedrijfsleider. Werknemer is op 29 september 2016 toch op vakantie naar Spanje gegaan. Op diezelfde dag is werknemer door Veka op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer in de voorlopige voorziening om loondoorbetaling en wedertewerkstelling. Primair vordert werknemer in de hoofdzaak onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet. Veka heeft verweer gevoerd en heeft onder meer een tegenverzoek strekkende tot betaling door werknemer van de gefixeerde schadevergoeding (één brutomaandsalaris) ingediend.

Beoordeling

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat werknemer op 29 september 2016 ongeoorloofd is weggebleven van zijn werk. Hij bleek op die datum op vakantie te zijn gegaan, terwijl het voor hem duidelijk was dat hij hiervoor niet de benodigde toestemming had gekregen van zijn bedrijfsleider. De kantonrechter wijst op de brief van 11 augustus 2016 van bedrijfsleider, waarin een toelichting is gegeven op de afwijzing van het verlof. Daarnaast is niet weersproken dat de bedrijfsleider en werknemer elkaar na 11 augustus 2016 nog vaker hebben gesproken, laatstelijk ongeveer één week voor de vakantie van werknemer, waarbij de verlofaanvraag en de afwijzing daarvan onderwerp van gesprek zijn geweest. De kantonrechter kan werknemer ook niet volgen in zijn stelling dat het verlof geacht moet

worden te zijn vastgesteld, gelet op het tijdsverloop van meer dan twee weken tussen zijn verlofaanvraag en de afwijzing hiervan. De kantonrechter neemt in de eerste plaats in aanmerking dat onweersproken is gebleven dat in de onderneming van Veka een cao van toepassing is, met daarin de regeling dat vakantie 'in overleg' moet worden vastgesteld, zonder dat daarbij een termijn (van twee weken) is gesteld. De wettelijke regeling met betrekking tot de vaststelling van verlof (art. 7:638 lid 2 BW) wordt hierdoor opzij gezet. Werknemer kan evenmin gevolgd worden in zijn stelling dat Veka geen deugdelijke grond had – in de zin van gewichtige redenen – voor de weigering van het verlof. Veka heeft voldoende toegelicht – en werknemer heeft dit niet voldoende weersproken – dat er in de periode september/oktober 2016 drukke werkzaamheden op stapel stonden waarbij het nodig was om alle beschikbare mensen en middelen in te zetten. Bovendien ging het niet om een kortdurende afwezigheid van werknemer, maar om een vakantie van ruim drie weken. Het belang van Veka bij afwijzing van de verlofaanvraag is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende zwaarwegend in verhouding tot het belang van werknemer bij het kunnen opnemen van verlof. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van werknemer in het licht van alle omstandigheden zodanig ernstig is dat dit kan worden aangemerkt als een dringende reden voor ontslag. De kantonrechter rekent het werknemer niet alleen aan dat hij zonder toestemming met vakantie is gegaan maar ook – en vooral – dat hij er blijk van heeft gegeven zich niets aan te trekken van zijn werkgever en de door de bedrijfsleider gegeven waarschuwing totaal te negeren. De persoonlijke omstandigheden van werknemer zijn naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat van een ontslag zou moeten worden afgezien. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zal het primaire verzoek van werknemer om vernietiging van dat ontslag worden afgewezen.

Verzoek tot toekenning transitievergoeding

Werknemer heeft (meer) subsidiair verzocht om Veka te veroordelen een transitievergoeding te betalen. Op grond van artikel 7:673 lid 7 onderdeel c BW is de transitievergoeding niet verschuldigd indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de feiten en omstandigheden die de dringende reden vormen in dit geval ook een dergelijke ernstige verwijtbaarheid op in de zin van voornoemd artikellid. De kantonrechter ziet ook geen reden om de transitievergoeding aan werknemer toe te kennen met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW, zoals door werknemer is verzocht.

Het tegenverzoek tot fictieve schadevergoeding

De kantonrechter heeft hiervoor reeds vastgesteld dat sprake is van een dringende reden en ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer. Het vorenstaande betekent dat de kantonrechter de fictieve schadevergoeding zal toewijzen tot het gevorderde – en verder niet betwiste – bedrag van € 3039,99 bruto vermeerderd met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 18-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:185

Zaaknummer: 5546491 AR VERZ 16-241, 5546633 AR VERZ 16-242 en 5551834 AR VERZ 16-244

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: L.S. Oostwouder en E. Versloot

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW en 7:671b BW