

RECHTSPRAAK

werknemer/Veka Shipyard Lemmer BV

Bewijsaanbod van 'gentlemen's agreement' vakantieverlof had niet mogen worden gepasseerd.

Feiten

Werknemer is sinds 2012 in dienst bij Veka Shipyard Lemmer BV. Volgens de door de werknemers van Veka gebruikte verlofbriefjes dienen werknemers voor verlof van meer dan twee dagen toestemming te krijgen van zowel de afdelingschef als de bedrijfsleider. Werknemer heeft aan de hand van een verlofbriefje, gedateerd 26 juli 2016, een verlofaanvraag ingediend voor de periode van 29 september 2016 t/m 21 oktober 2016. De verlofaanvraag is voor akkoord ondertekend door X, maar is vervolgens door Y afgewezen. Werknemer is ondanks de afwijzing toch op vakantie gegaan. Op de eerste dag van zijn vakantie is werknemer door Veka op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het verzoek tot vernietiging van de opzegging afgewezen. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd. Het is tot de slotsom gekomen dat voldoende aannemelijk is dat sprake was van gewichtige redenen voor Veka om niet in te stemmen met de gevraagde vakantie, en dat het gedrag van werknemer een dringende reden opleverde om hem op staande voet te ontslaan. Werknemer voert in cassatie aan dat het hof ten onrechte aan zijn bewijsaanbod is voorbij gegaan van de stelling dat tussen werknemer en werkgever een 'mondelinge afspraak' was dat hij altijd in oktober met vakantie mocht en in ruil daarvoor tijdens de bouwvak doorwerkte.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Bewijsaanbod van 'gentlemen's agreement' vakantieverlof had niet mogen worden gepasseerd

Het bewijsaanbod ziet op een mondelinge afspraak tussen werknemer en Veka. De stelling ter zake van werknemer is voldoende uitgewerkt en duidelijk en zijn bewijsaanbod is voldoende specifiek en ter zake dienend om werknemer overeenkomstig artikel 166 lid 1 Rv toe te laten tot het bewijs van die stelling. Dat Veka geen bouwvak kent, dat zij ontkent een toezegging te hebben gedaan en dat werknemer de door hem gestelde afspraak niet op het verlofbriefje heeft vermeld, maakt dit niet anders. Anders dan het hof heeft overwogen, heeft de afspraak zoals die door werknemer is gesteld, onmiskenbaar mede betrekking op de toekomst en is deze dus relevant. Het hof had dan ook niet aan het bewijsaanbod mogen voorbijgaan. (Zie onder meer HR 9 juli 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO7817, NJ 2005/270 en HR 15 januari 2016, ECLI:NL:HR:2016:49.)

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 05-10-2018

ECLI: ECLI:NL:HR:2018:1846

Zaaknummer: 17/05594

Rechters: C.A. Streefkerk, A.H.T. Heisterkamp, G. Snijders, M.V. Polak en C.E. du Perron

Advocaten: N.T. Dempsey en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:638 BW en 166 Rv