

RECHTSPRAAK

Werknemer die zonder toestemming eerder op vakantie gaat, is terecht op staande voet ontslagen. De coronaproblematiek en de bedrijfsverhuizing maakten dat werkgever de vakantie mocht weigeren.

Feiten

Werknemer is op 15 maart 1993 in dienst getreden bij Nemo Trading B.V. (hierna: Nemo). Nemo is ieder jaar tijdens de zomervakantie voor een vastgestelde aaneengesloten periode gesloten. De werknemers van Nemo hebben dan collectief vakantie. In 2020 viel die bedrijfssluiting van maandag 27 juli 2020 tot en met vrijdag 14 augustus 2020. In een brief van 13 juli 2020 heeft Nemo aan werknemer geschreven dat werknemer Nemo op 10 juli 2020 in kennis heeft gesteld dat werknemer in plaats van de vastgestelde collectieve zomervakantie van drie weken, vier weken vrij neemt. Dit betrof een mededeling zonder enige vorm van overleg. Nemo geeft aan niet akkoord te gaan met het feit dat werknemer vier weken vrij neemt en geeft aan dat de dagen die werknemer niet werkt voor of na de collectieve zomersluiting voor zijn eigen rekening komen en dat een langere vakantie consequenties kan hebben voor de arbeidsovereenkomst van werknemer. Dit standpunt heeft Nemo op 15 juli 2020 nogmaals aan werknemer herhaald. Op zondag 19 juli 2020 is werknemer vertrokken naar Turkije. In een brief van 20 juli 2020 is werknemer door Nemo opgeroepen om direct zijn werkzaamheden te hervatten. Indien werknemer hier geen gehoor aan geeft, leidt dit tot ontslag op staande voet. Bij brief van 22 juli 2020 is werknemer door Nemo op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en Nemo te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij toestemming heeft gekregen de week voorafgaande aan de bedrijfssluiting vakantie op te nemen. In de eerste plaats acht de kantonrechter niet plausibel dat, nadat tot tweemaal toe uitdrukkelijk door de directeur en HRM schriftelijk aan werknemer te kennen is gegeven dat niet akkoord wordt gegaan met het opnemen van verlof, een medewerker van Nemo de vrijheid neemt werknemer op de valreep mondeling op de werkvloer, dus heel informeel, tóch toestemming te geven op vakantie te gaan. Volgens de kantonrechter heeft Nemo voldoende aannemelijk gemaakt dat een week extra verlof voorafgaande aan de bedrijfssluiting het productieproces zou verstoren. Nemo had in zoverre dan ook goede redenen het verzoek tot vakantieverlof te weigeren. Nemo heeft immers verklaard dat er slechts twee medewerkers

werkzaam zijn bij de persen waardoor de helft van de productie wegvalt bij afwezigheid van werknemer. Nemo verkeerde in moeilijke omstandigheden door het wegvallen van een groot deel van de omzet vanwege de coronaproblematiek en moest daarom in de maanden juni en juli tot de bedrijfssluiting alle zeilen bijzetten om dit wat goed te kunnen maken. Bovendien is Nemo bezig met twee nieuwe bedrijfshallen en zou zij na de zomervakantie verhuizen, wat nog meer druk legde op het bedrijf. De kantonrechter overweegt voorts dat het niet tijdig kunnen reageren op de brieven van 20 en 22 juli 2020 door werknemer voor zijn rekening en risico komt. Het e-mailadres dat Nemo heeft, is door werknemer zelf doorgegeven aan Nemo. Nemo had niet kunnen of hoeven vermoeden dat werknemer dit e-mailadres niet gebruikt. Bovendien geldt dat het aan te raden is dat een thuisblijver de post in de gaten houdt als men voor langere tijd op vakantie gaat. De kantonrechter begrijpt dat de gevolgen van het ontslag voor werknemer ingrijpend zijn. Het kan zo zijn dat hij niet direct een andere baan zal kunnen vinden, maar werknemer heeft dat risico willens en wetens genomen door zonder toestemming voor verlof naar Turkije te vertrekken. Overigens zijn van de zijde van Nemo verschillende vacatures overgelegd die volgens Nemo geschikt zouden zijn voor werknemer. Werknemer heeft niet betwist dat hij in aanmerking zou kunnen komen voor die vacatures. Alle omstandigheden in aanmerking genomen heeft Nemo terecht geconcludeerd dat sprake was van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt daarom afgewezen. Tot slot overweegt de kantonrechter dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:4731

Zaaknummer: 8773248 VZ VERZ 20-17532

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: D.J. Moll en S.J. Nauta

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW