

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet verlofaanvraag van 4,5 week van werknemer toekennen. Er zijn geen gewichtige redenen die zich verzetten tegen de verlofaanvraag en niet kan worden vastgesteld dat door toekenning een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering ontstaat.

Feiten

Werkgeefster heeft, vanwege haar moeilijke financiële situatie die vanwege de coronacrisis nog is verslechterd, in december 2020 een voorstel gedaan voor een nieuw vakantierooster in de zomerperiode van week 28 tot en met 35 (11 juli 2021 tot 5 september 2021, de zogenoemde 'concentratieperiode') voor de productieafdelingen, waar werknemer werkzaam is. In het kader van dit nieuwe vakantierooster is de medewerkers van de afdeling gevraagd om zo veel mogelijk verlof in te plannen in week 31 en week 32 van 2021, het verlof te beperken tot maximaal drie weken en bij een verlof van drie weken naast week 31 en week 32, week 30 of week 33 als verlof op te nemen. Doelstelling van dit nieuwe rooster is om de productie zo min mogelijk te verstoren. Op 29 december 2020 heeft werknemer na uitvraag door werkgeefster een vakantieaanvraag gedaan voor 4,5 week in de zomer van 2021. Hij heeft daarbij drie mogelijke periodes genoemd waarin hij dit verlof zou willen opnemen. Per e-mail van 29 januari 2021 heeft werkgeefster het verzoek van werknemer afgewezen en heeft zij werknemer verzocht zijn verlof te beperken tot drie weken. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te verplichten zijn verlof in de concentratieperiode van 4,5 week goed te keuren.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering toe en overweegt daartoe het volgende. Werknemer wordt niet gevolgd in zijn stelling dat werkgeefster niet binnen twee weken op zijn verlofaanvraag heeft gereageerd en dat zijn vakantie daarom is vastgesteld op een van de drie door hem aangegeven opties. Allereerst gaat het hier niet om een traditionele, zelfstandige, verlofaanvraag en werkgeefster had een eigen beleid om daar uiterlijk op 30 januari 2021 op te reageren. Omdat zij op 29 januari 2021 heeft gereageerd, heeft zij aan haar eigen beslistermijn voldaan. Vervolgens overweegt de kantonrechter dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat er gewichtige redenen zijn die zich tegen de toekenning van het door werknemer gevraagde verlof verzetten. De kantonrechter kan aan de hand van de door werkgeefster ingenomen stellingen niet vaststellen dat inwilliging van het verzoek van werknemer tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering zal leiden. Werkgeefster geeft aan dat zij vreest dat meer werknemers dan waarschijnlijk een langere vakantie op zullen willen nemen maar laat na verder te onderbouwen om welke aantallen dat dan precies zal gaan en in welke weken dit

dan vervolgens tot onoverkomelijke bezettingsproblemen zal leiden. In dit verband is van belang dat het memo van 7 december 2020 helemaal niet spreekt over een noodzaak om geen verlof langer dan drie weken op te nemen. Dit verhoudt zich slecht met de stelling van werkgeefster dat alle medewerkers op haar verzoek voor het herstel van werkgeefster hebben ingestemd met een maximale verloftermijn van drie weken. Het verhoudt zich ook slecht met de door werkgeefster in dit geding genoemde percentages van 50% bezetting in de week voor en na de beide weken van sluiting en 90% in de andere weken. De kantonrechter betreft hierbij verder het gegeven dat de verlofaanvraag van werknemer niet in strijd is met de eigen vakantieregels van werkgeefster en dat soortgelijke verzoeken in het verleden ook zijn gehonoreerd. Het standpunt van werkgeefster, dat zij om weer financieel gezond te worden niet anders kan dan alle verloven langer dan drie weken te weigeren, is onvoldoende aannemelijk geworden. Alle betrokken werknemers, ook werknemer, zijn bereid hun vakantie in ieder geval op te nemen in de twee weken dat werkgeefster haar bedrijf vrijwel volledig wil sluiten. Omdat voor dit moment niet vaststaat hoeveel collega's van werknemer aanspraak zullen maken op een langere vakantie en in welke mate dit tot een verstoring van de bedrijfsvoering zal leiden, is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat werkgeefster het door werknemer gevraagde verlof met doorbetaling van loon (voorlopig) zal moeten gedogen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:3601

Zaaknummer: 245931 AV EXPL 21-28 MvdH/40201

Rechters: M.J. Slootweg

Advocaten: M. Kuiper en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:638 BW