

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst de vorderingen van werkneemster tijdens een mondelinge uitspraak toe, omdat werkgever niet tijdig en voldoende gemotiveerd heeft gereageerd op haar verzoeken om vakantie en ouderschapsverlof.*Feiten*

Werkneemster eist om werkgever bij vonnis te veroordelen tot toekenning van ouderschapsverlof op vrijdag, vanaf 3 oktober 2025 tot en met 12 juni 2026, en toekenning van vakantiedagen voor de periode na haar bevallingsverlof tot 1 oktober 2025. De kantonrechter heeft in deze zaak mondeling uitspraak gedaan.

Oordeel

De eisen van werkneemster worden toegewezen. De eis om werkgever te veroordelen tot toekenning aan werkneemster van vakantiedagen aansluitend aan haar bevallingsverlof tot 1 oktober 2025 wordt toegewezen omdat de werkgever op grond van de wet binnen twee weken nadat werkneemster haar wensen kenbaar had gemaakt schriftelijk had moeten laten weten waarom de gevraagde vakantie werd afgewezen, onder vermelding van gewichtige redenen. Dat is niet (op tijd) gebeurd. Er is op 15 mei 2025, de dag na het verzoek, wel een schriftelijke afwijzing geweest van het verzoek om vakantie in genoemde periode, maar in het betreffende WhatsApp-bericht staat geen reden voor de afwijzing. Dat is pas gebeurd in het e-mailbericht van 26 juni 2025, wat dus te laat is geweest. Daardoor is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van werkneemster. De eis tot toekenning van het ouderschapsverlof aan werkneemster wordt toegewezen, omdat het uitgangspunt is dat het ouderschapsverlof wordt vastgesteld conform de wensen van werkneemster. Op grond van de wet kon werkgever de door werkneemster gewenste wijze van invulling van haar ouderschapsverlof slechts wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Een dergelijke situatie doet zich bij werkgever niet voor als werkneemster op de vrijdag gedurende een beperkte periode ouderschapsverlof geniet. Dat heeft niet zulke ernstige organisatorische consequenties dat als gevolg daarvan het bedrijf wordt ontwricht. De omstandigheid dat de eerste lijn van de klantenservice bij werkgever op de vrijdag dan tijdelijk bemenst wordt door 4,5 in plaats van 5,5 medewerkers, waardoor een wat langere gemiddelde telefonische wachttijd voor de klanten ontstaat van 23 seconden naar 27 seconden, weegt niet zo zwaar dat het recht om ouderschapsverlof te kunnen opnemen op de dag waarop werkneemster als ouder daaraan daadwerkelijk behoefte heeft, daarvoor dient te wijken. Daarbij weegt mee dat het om een beperkte periode gaat en dat het voor werkneemster

bezwarend is om de baby naar een andere opvanglocatie te moeten brengen dan haar andere kind, zodat zij aan het werk kan. Omdat werkneemster vanaf 1 juni 2026 opvang op de vrijdag heeft voor haar baby, wordt de eis toegewezen tot die datum en niet tot en met 12 juni 2026. Dat deze uitkomst precedentwerking kan hebben en werkgever hierdoor genoodzaakt zal zijn om ook verzoeken te honoreren van andere werknemers die hun ouderschapsverlof op de vrijdag willen, is geen reden voor een ander oordeel. Het valt best uit te leggen aan de medewerkers van werkgever waarom een werkneemster die recht heeft op ouderschapsverlof vrij is op een bepaalde dag en een werkneemster die dat recht niet heeft geconfronteerd wordt met een afwijzing van een verzoek om verlof op diezelfde dag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11439

Zaaknummer: 11810496 VV EXPL 25-436

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: N. Rahimi

Wetsartikelen: 7:638 lid 2 BW en 6:5 lid 3 Wazo