

RECHTSPRAAK

Werknemer die ondanks herhaaldelijk afgewezen verlofaanvragen toch op vakantie gaat, is onterecht op staande voet ontslagen omdat onvoldoende is gebleken van gewichtige redenen die zich verzetten tegen het verlof.

Feiten

Werknemer is sinds 6 maart 2019 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer ('cao') van toepassing. Op 19 januari 2025 heeft werkgever verlof aangevraagd voor de periode 21 april 2025 tot en met 4 mei 2025. Op 20 januari 2025 heeft werkgeefster het verzoek afgewezen onder vermelding van "seizoensdrukke". Op 28 januari 2025 heeft werkgeefster aan al haar medewerkers een e-mail gestuurd waarin zij aangeeft dat vanwege de te verwachten seizoensdrukke in de maanden april, mei en juni geen vakantieverlof kan worden aangevraagd of verleend. Op 29 januari 2025 heeft werknemer opnieuw verlof aangevraagd voor de maand april. Dit keer voor een kortere periode, te weten van 21 april 2025 tot en met 29 april 2025. Werkgeefster heeft op 31 januari 2025 ook dit verzoek afgewezen vanwege "seizoensdrukke". Per e-mail van 14 februari 2025 heeft zijn leidinggevende aan werknemer bevestigd dat de verlofaanvraag is geweigerd omdat er voor alle medewerkers een verlofstop geldt in de maanden april, mei en juni vanwege de seizoensdrukke en dit beleid noodzakelijk is om de operationele verplichtingen te kunnen waarborgen. Op 13 maart 2025 heeft werknemer voor een laatste keer verlof aangevraagd voor een nog iets kortere periode, namelijk van 22 april 2025 tot en met 29 april 2025. Op 24 maart 2025 is ook dit verzoek afgewezen vanwege "seizoensdrukke". Per e-mail van 11 april 2025 heeft werkgeefster nogmaals aan werknemer toegelicht waarom zijn verlofaanvragen voor de maand april zijn geweigerd, onder verwijzing naar de e-mails van 28 januari 2025 en 14 februari 2025. Op 22 april 2025 is werknemer op vakantie gegaan en heeft hij de heer X vanuit Griekenland gebeld. Tijdens het telefoongesprek heeft X gevraagd of werknemer naar hem onderweg is voor een opdracht. Werknemer was die dag ingepland, maar liet X telefonisch weten dat hij niet kan komen, omdat hij op vakantie. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend, en of werkgeefster moet worden veroordeeld tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Daartoe is van belang of het gegeven ontslag op staande voet al dan niet rechtsgeldig is. De

kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Op grond van artikel 7:638 lid 2 BW geldt dat, voor zover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. De verlofaanvraag van 13 maart 2025 is op 24 maart 2025 door werkgeefster afgewezen. Dit is binnen de wettelijke twee weken gedaan. De schriftelijke reden was “seizoensdrukte”. De gestelde seizoensdrukte was voldoende toegelicht aan werknemer gezien de e-mails van 28 januari 2025 en van 14 februari 2025. De vraag is of die reden een gewichtige reden is. Uit de toelichting van voornoemde e-mails blijkt in ieder geval niet van een ontwrichtende gang van zaken binnen het bedrijf indien werknemer verlof zou opnemen. Tijdens de mondelinge behandeling en de daaraan ten grondslag liggende stukken is evenmin gebleken van seizoensdrukte laat staan van een ontwrichtende gang van zaken. Dit betekent dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd en daarmee aangetoond dat de zaken bij haar zodanig ontwricht zouden worden dat het belang van werknemer bij verlof daartegen niet zou opwegen. De conclusie is dan ook dat onvoldoende is gebleken van gewichtige redenen die zich verzetten tegen het verlof, zodat dit is verleend overeenkomstig de wens van werknemer. Omdat het verlof is verleend, houdt dat in dat werknemer geoorloofd afwezig was. Dit heeft tot gevolg dat er geen dringende reden was om werknemer op staande voet te ontslaan. Het gegeven ontslag is daarom niet rechtsgeldig. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is toewijsbaar, omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Van het onterecht gegeven ontslag op staande voet kan werkgeefster een ernstig verwijt worden gemaakt. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer met de toewijzing van de gevorderde gefixeerde schadevergoeding afdoende wordt gecompenseerd en bepaalt de billijke vergoeding daarom op nihil.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:17830

Zaaknummer: 11761989 RP VERZ 25-50480

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: J.W.M. Soentjens en J. Slager

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW