

RECHTSPRAAK

Door (ook) op de laatste en allerlaatste waarschuwing van werkgeefster niet te verschijnen, heeft werknemer een dringende reden voor ontslag gegeven.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 maart 2022 in dienst bij MacBlauw. MacBlauw is franchisenemer van McDonald's en exploiteert veertien vestigingen. Op 12 december 2025 deed werknemer per e-mail een verlofaanvraag bij de restaurantmanager voor de periode 25 december 2025 tot 5 januari 2026. De restaurantmanager liet op dezelfde dag weten dat het verzoek werd afgewezen, omdat het te laat was ingediend. Vervolgens reageerde werknemer met de mededeling dat hij het verzoek pas laat had gedaan omdat hij pas op 9 december 2025 een nieuw verblijfsdocument had ontvangen. Hij liet ook weten dat hij had besloten van 23 december tot 7 januari op vakantie te gaan. Na terugkeer van diens vakantie werd op 12 januari 2026 een gesprek met werknemer ingepland. Tot dat gesprek werd hij minder ingeroosterd dan gebruikelijk. Op 13 januari 2026 schreef MacBlauw dat er een onwerkbare situatie was ontstaan en werknemer daarom werd overgeplaatst naar een andere locatie. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de overplaatsing. In een uitgebreide e-mail van 14 januari 2026 liet MacBlauw vervolgens weten om welke redenen zij tot het besluit tot overplaatsing was gekomen. MacBlauw liet weten te verwachten dat werknemer alsnog aan het werk zou gaan op de overgeplaatste locatie en dat hij zich daarbij constructief op zou stellen. Op 16 januari 2026 liet werknemer per e-mail nogmaals weten niet akkoord te gaan. Omdat werknemer vervolgens niet op het werk verscheen heeft hij (officiële) waarschuwingen gekregen op 19, 22, 23, 24 en 25 januari 2026. Daarbij is vermeld dat bij herhaling ontslag op staande voet kan volgen. In een aangetekende brief van 1 februari 2026 legde MacBlauw uit dat de overplaatsing bedoeld was als tweede kans. Daarbij werd werknemer gesommeerd om op 4 februari 2026 om 11 uur te verschijnen, bij gebreke waarvan de arbeidsovereenkomst per direct zou worden beëindigd. Op 4 februari 2026 schreef MacBlauw nog een aangetekende brief, waarin hem nog één kans werd gegeven, om op 6 februari 2026 te verschijnen, bij gebreke waarvan ontslag op staande voet zal volgen. Op 6 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege langdurige/herhaalde afwezigheid.

Oordeel

MacBlauw heeft niet aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer na afwijzing van een verlofaanvraag toch op vakantie is gegaan. Niettemin is de vakantie van werknemer relevant, omdat deze voor MacBlauw reden is geweest om met hem in gesprek te gaan. Naar het

oordeel van de kantonrechter bestond voor dit gesprek voldoende aanleiding. Werknemer had zijn aanvraag voor vakantie later gedaan dan in de huisregels was voorgeschreven. Werknemer heeft ook erkend dat de aanvraag zag op een heel drukke periode (kerst en oud en nieuw) en dat hem mondeling is verteld dat hij om die reden geen vakantie kon opnemen. MacBlauw heeft de aanvraag vervolgens schriftelijk afgewezen omdat deze niet tijdig was gedaan, waarna werknemer liet weten dat hij hoe dan ook op vakantie zou gaan. Nu werknemer op die manier een beslissing van de werkgever zonder relevante inhoudelijke bezwaren naast zich neerlegde, was een gesprek hierover gerechtvaardigd. Dat gesprek vond plaats op 12 januari 2026. Partijen verschillen van mening over het verloop van dit gesprek. Duidelijk is in ieder geval dat werknemer tijdens dit gesprek is geconfronteerd met zijn vakantie zonder toestemming en de houding die hij daarbij heeft aangenomen. De kantonrechter acht ook onvoldoende weersproken dat werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij geen respect had voor zijn directe manager. De beslissing van MacBlauw om werknemer over te plaatsen naar een nabijgelegen vestiging is dan ook begrijpelijk en MacBlauw had daarbij een voldoende zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW. Werknemer heeft de overplaatsing vervolgens echter niet in rechte aangevochten, maar is in plaats daarvan hardnekkig blijven weigeren op het werk te verschijnen, ook na herhaalde uitleg van MacBlauw. Door ook op de laatste en allerlaatste waarschuwing van MacBlauw niet te verschijnen heeft werknemer MacBlauw een dringende reden voor ontslag gegeven. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5663

Zaaknummer: 12162297 EA26-384

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: C.J. van Veen en T.O. Sohansingh

Wetsartikelen: 7:677 BW