

RECHTSPRAAK

Werknemer wiens vakantieaanvraag is geweigerd en die toch op vakantie is gegaan, is onterecht op staande voet ontslagen.

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 kon komen, omdat hij op vakantie was. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Werkgeefster verzoekt het hof onder meer de bestreden beschikking te vernietigen.

Oordeel

Het hof is, net als de kantonrechter, van oordeel dat werkgeefster de verlofaanvraag van werknemer ten onrechte heeft geweigerd en overweegt daartoe het volgende. In dit geval is in artikel 67a lid 7d van de cao opgenomen dat de werkgever de vakantiedagen in overleg met de werknemer vaststelt. De vraag is of, zoals werkgeefster stelt, deze bepaling inhoudt dat de werkgever een verlofaanvraag van de werknemer kan weigeren ook als daarvoor geen

gewichtige redenen zijn zoals bedoeld in artikel 7:638 lid 2 BW. De vraag is dus hoe deze bepaling in de cao moet worden uitgelegd. De uitleg die werkgeefster aan de bepalingen in de cao geeft – dat de werkgever na overleg met de werknemer mag bepalen wanneer vakantie kan worden opgenomen en dat voor de afwijzing van een aanvraag geen gewichtige redenen nodig zijn – kan niet als juist worden aanvaard. In artikel 67a lid 7d van de cao staat opgenomen dat na overleg met de werknemer de werkgever de vakantie vaststelt en dat daarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zo veel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september. Er staat echter niet ook opgenomen dat, ook als er geen gewichtige redenen zijn, het verzoek om vakantieverlof (na overleg) naar eigen inzicht van de werkgever mag worden afgewezen. Integendeel, gelet op de uitdrukkelijke verwijzing in de cao naar de wettelijke bepalingen omtrent vakantie en verlof in artikel 7:634 e.v. BW, moet worden aangenomen dat, tenzij de cao-bepaling daar expliciet van afwijkt, deze wettelijke bepalingen onverkort gelden, dus ook het bepaalde in artikel 7:638 lid 2 BW. Een eventueel van de cao afwijkende regeling in het personeelshandboek kan een dergelijke bevoegdheid voor de werkgever ook niet creëren. De cao betreft een standaard-cao waarvan niet kan worden afgeweken, tenzij de betreffende bepaling uitdrukkelijk anders bepaalt en dat is hier niet aan de orde. Daarnaast geldt nog dat het personeelshandboek niet kan worden aangemerkt als een schriftelijke overeenkomst tussen partijen als bedoeld in artikel 7:638 lid 2 BW. Weliswaar wordt in artikel 4.13 van de arbeidsovereenkomst verwezen naar de binnen werkgeefster geldende procedures, reglementen en handboeken, maar daarmee is het personeelshandboek nog niet aan te merken als een schriftelijke overeenkomst in vorenbedoelde zin. Dit betekent dat, tenzij er sprake is van gewichtige redenen die zich daartegen verzetten, de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer moet worden vastgesteld, zoals bepaald in artikel 7:638 lid 2 BW. Partijen zijn het erover eens dat de aanvraag van werknemer is afgewezen in verband met de seizoensdrukte. Dat het verzochte verlof van werknemer (ook na inkorting daarvan tot zeven dagen) zou leiden tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering, heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt. Het enkele feit dat het in de verzochte verlofperiode erg druk is en anderen - waaronder kantoorpersoneel of externen - worden ingezet, is daarvoor onvoldoende. Bovendien is niet aannemelijk geworden dat werkgeefster een belangenafweging heeft gemaakt tussen de gevolgen van de gestelde verstoring van de bedrijfsvoering en de gevolgen van het niet-inwilligen van het verzoek om vakantie voor werknemer. Er kunnen daarom geen gewichtige redenen worden aangenomen voor het afwijzen van de verlofaanvraag. Dit betekent dat werkgeefster de verlofaanvraag ten onrechte heeft afgewezen. De afwezigheid van werknemer tijdens de door hem aangevraagde en ten onrechte geweigerde verlofperiode kan dan ook niet als plichtsverzuim of ongeoorloofde afwezigheid worden aangemerkt. Dit betekent dat er geen dringende reden was voor het ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2835

Zaaknummer: 200.363.605/01

Rechters: E.I. Mentink, H.J. van Kooten en M.B. Kerkhof

Advocaten: K. Collée en J.W.M. Soentjens

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