



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Vakantieaanvraag werknemer weigeren – wat zijn de regels?

Als werkgever stel je, op grond van artikel 7:638 BW, de vakantie van je werknemers in beginsel vast overeenkomstig hun wensen. Je moet binnen twee weken beslissen op de vakantieaanvraag van een werknemer. Doe je dat niet dan wordt toestemming geacht te zijn verleend. Je kunt een vakantieaanvraag als werkgever alleen weigeren als daarvoor ‘gewichtige redenen’ zijn. Het Hof Den Bosch oordeelde onlangs dat daarvan niet snel sprake is.

De kwestie

Werknemer, productiemedewerker bij een bedrijf in de levensmiddelenindustrie, dient op 25 september 2013 per e-mail zijn vakantieaanvraag in. Hij vraagt verlof voor de periode 23 december 2013 tot en met 31 december 2013. Zijn werkgever laat dezelfde dag nog weten dat de vakantieaanvraag nog niet kan worden goedgekeurd, omdat eerst duidelijk moet zijn wie er allemaal vrij willen hebben met de feestdagen. Werknemer vraagt in de periode daarna meerdere keren om uitsluitel. Hij krijgt steeds het antwoord dat besluitvorming later volgt.

Op 18 december 2013 laat werkgever weten dat de vakantieaanvraag wordt gehonoreerd met uitzondering van 23 december 2013. Werknemer geeft aan niet akkoord te kunnen gaan omdat hij inmiddels een appartement heeft geboekt. De werkgever laat daarop weten dat het serieuze gevolgen zal hebben als werknemer op 23 december niet op zijn werk komt opdagen. Werknemer komt 23 december niet werken. Werkgever ontslaat hem vervolgens op staande voet.

Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van dit ontslag en start een loonvorderingsprocedure bij de kantonrechter. Hij geeft aan dat er geen sprake is van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het ontslag staat volgens hem niet in verhouding tot de manier waarop werkgever zelf met de vakantieaanvraag is omgegaan. In het personeelshandboek van werkgever staat dat een vakantieaanvraag voor een ‘populaire schoolvakantie’ uiterlijk drie maanden van tevoren ingeleverd moet zijn bij de direct leidinggevende en dat de aanvraag vervolgens binnen drie weken gehonoreerd of afgewezen wordt. Werknemer heeft drie dagen voordat hij met vakantie zou gaan te horen gekregen dat zijn vakantieaanvraag niet gehonoreerd zou worden. Werkgever voert aan dat het gebruikelijk is eerst te inventariseren wie van het personeel in de periode van kerst en oud en nieuw verlof willen.



arbeidsrecht

Het verlof kon in dit geval niet eerder worden goedgekeurd omdat werkgever niet uit voorraad kon leveren en er ordervolgend geproduceerd was.

De kantonrechter

Werkgever krijgt gelijk. Volgens de kantonrechter heeft werknemer kort na zijn vakantie-aanvraag te horen gekregen dat zijn aanvraag nog niet kon worden goedgekeurd. Eerder beslissen was niet mogelijk omdat de bestellingen voor december 2013 nog niet duidelijk waren. Bovendien was werknemer gewaarschuwd voor de eventuele gevolgen als hij niet zou komen opdagen op 23 december.

Het hof

Het hof gaat niet mee met het oordeel van de kantonrechter. De vraag of er in deze kwestie sprake was van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigde beantwoordt het hof aan de hand van artikel 7:638 BW. Op grond van dit artikel heeft te gelden dat de vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij zich daartegen gewichtige redenen verzetten. Het hof sluit bovendien aan bij de wetsgeschiedenis bij dit artikel. Hieruit blijkt dat de eis van gewichtige redenen inhoudt dat niet lichtvaardig kan worden gesteld dat de vakantieaanvraag niet gehonoreerd kan worden. Van een gewichtige reden is volgens de wetsgeschiedenis bijvoorbeeld sprake als de door de werknemer gewenste vakantie de gang van zaken in het bedrijf zo zou ontwrichten dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken. Deze redenen moeten bovendien binnen twee weken schriftelijk worden medegedeeld aan de werknemer. In dit geval is van een gewichtige reden volgens het hof geen sprake. Werknemer heeft zijn vakantieaanvraag al op 25 september 2013 ingediend. Werkgever besloot niet eerder dan op 18 december 2013 op de aanvraag. Dit is naar het oordeel van het hof in strijd met artikel 7:638 lid 2 BW: werkgever heeft te laat beslist, waardoor de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer is vastgesteld. De bepaling in het handboek is volgens het hof geen vrijbrief om gerechtvaardigd af te wijken van de wettelijke regeling.

Vindplaats: **ECLI:NL:GHSHE:2014:1433**