



uitspraak van de week



Auteur : D.M. Valstar
Datum : 5 juli 2017
Onderwerp : **Op vakantie gaan zonder toestemming van de werkgever, reden voor ontslag?**
Rechtspraak : [ECLI:NL:GHSHE:2015:138](#)

De vakantieperiode komt eraan! Maar hoe zit het eigenlijk met het inplannen van vakantiedagen? In hoeverre mag de werkgever de planning bepalen? Het is de werkgever die de vakantieplanning vaststelt, naar wens van de werknemer. Op grond van een gewichtige reden kan een werkgever ingeplande vakantiedagen weigeren. Uit jurisprudentie blijkt dat van een gewichtige reden bijvoorbeeld sprake is als er tijdens de verzochte vakantieperiode niet genoeg mensen overblijven om het werk te doen.

Een vakantieverzoek dient schriftelijk te worden ingediend. Daarna heeft de werkgever 14 dagen de tijd om het vakantieverzoek te weigeren en de gewichtige reden kenbaar te maken. In het geval dat een werknemer toch op vakantie gaat, terwijl door werkgever geen toestemming is gegeven voor de vakantie, is dit niet direct reden voor ontslag. Alleen als er dringende redenen zijn kan een ontslag op staande voet gerechtvaardigd zijn. Zo werd het ontslag in de volgende zaak gerechtvaardigd geacht.

Wat was er aan de hand?

De werknemer was als directeur in dienst bij een klein bedrijf met in totaal twee werknemers. De andere werknemer had onlangs ontslag genomen en de werkgever was nog bezig met het opvullen van de vacature. In deze periode wilde de directeur met vakantie gaan en hij vroeg om toestemming. De werkgever stemde niet in met de vakantieperiode. Gezien de bezettingsproblematiek kwam de periode immers niet uit. Daarnaast, zo liet de werkgever weten, was het functioneren van de directeur voor verbetering vatbaar en zou hij zich daarop moeten richten.

De directeur schakelt zijn rechtsbijstandsverzekeraar in. De rechtsbijstandsverzekeraar stuurt een brief waarin onder andere wordt gesteld dat er geen juridische grond is voor het weigeren van het vakantieverlof van de directeur. De werkgever laat vervolgens schriftelijk weten dat het bedrijf te maken heeft met bezettingsproblemen, nu de andere werknemer onlangs een nieuwe baan vond. Werkgever is druk bezig met het regelen van vervanging. Tot het moment dat dit is geregeld zou het opnemen van vakantieverlof door de directeur het bedrijfsbelang schade toebrengen. De werkgever geeft ook geen toestemming voor het opnemen van een kortere vakantie dan de twee weken in februari waar de directeur in eerste instantie om verzocht.



uitspraak van de week

In een functioneringsgesprek dat begin februari plaatsvindt, wordt door de werkgever nogmaals aangegeven dat verlof opnemen deze maand niet mogelijk is en dat het functioneren van de directeur verbeterd moet worden. Op maandag 10 februari verschijnt de directeur niet op kantoor. Het lukt de werkgever niet om contact met de directeur te krijgen. Om die reden besluit de werkgever om de directeur thuis te bezoeken. Daar wordt hem duidelijk dat de directeur op vakantie naar het buitenland is gegaan en dat hij tot 25 februari afwezig zal zijn.

Werkgever accepteert dit niet en ontslaat de directeur op staande voet met als reden werkweigering, het ongeoorloofd verlof opnemen en wegblijven van het werk. Nadat hij van vakantie is teruggekeerd geeft directeur via zijn rechtsbijstandsverzekeraar onder meer aan dat er geen sprake is van een gewichtige reden en dat geen rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden.

Wat vindt de rechter?

De rechter oordeelt dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is, nu het hele bedrijf werd stilgelegd door het wegblijven van de directeur.