



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Privé: Lotte van Kessel
Student Stagiaire

Zonder toestemming langer op vakantie blijven - Een geldige dringende reden voor ontslag op staande voet?

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap](#)

18 juni 2021

Inleiding

In deze Legal Update bespreekt Lotte van Kessel een uitspraak van de Hoge Raad betreffende het ontslag op staande voet als gevolg van te lang vakantieverlof. Over deze situatie, waarin een verdere beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag gewenst is, liet de hoge raad zich uit in zijn uitspraak van 16 april 2021.^[1]

Het ontslag op staande voet heeft ingrijpende gevolgen voor de werknemer en wordt daarom ook wel de 'arbeidsrechtelijke doodstraf' genoemd.^[2] Zo heeft de werknemer onder meer geen recht op een WW-uitkering wanneer uit onderzoek van het UWV blijkt dat de werknemer verwijtbaar werkloos is geworden. Ook kan het zo zijn dat de werkgever geen transitievergoeding aan de werknemer hoeft te betalen, indien het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer. Opmerking verdient, dat ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet kan worden aangenomen, uitsluitend omdat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet.^[3] Verder kan de werknemer gehouden zijn tot het betalen van de gefixeerde schadevergoeding.

Een ontslag op staande voet is derhalve alleen rechtsgeldig wanneer de werknemer zich zodanig heeft gedragen, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren, zoals volgt uit artikel 7:678 lid 1 BW.

Juridisch kader dringende reden



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Volgens de vaste rechtspraak van de Hoge Raad dienen alle omstandigheden van het geval – in onderling verband en samenhang – in aanmerking te worden genomen bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden.^[4] Hierbij zijn de aard en de ernst van de dringende reden van belang. Ook de aard van de dienstbetrekking, de duur daarvan en de wijze waarop de werknemer die dienstbetrekking heeft vervuld spelen een rol. Tenslotte wegen de persoonlijke omstandigheden, zoals leeftijd van de werknemer en de gevolgen van het ontslag voor de werknemer ook mee in deze beoordeling.

De feiten

Werknemer heeft verlof aangevraagd voor de periode van 6 augustus 2018 tot en met 30 augustus 2018. De werkgever heeft deze aanvraag gedeeltelijk geweigerd waarop de werknemer slechts verlof kreeg voor de periode van 6 augustus 2018 tot en met 19 augustus 2018.

Op 20 augustus 2018 bleek dat de werknemer niet op zijn thuisadres aanwezig was, waarop de werkgever de werknemer heeft verzocht zo snel mogelijk huiswaarts te keren. Eén dag later heeft de werknemer laten weten dat naar huis reizen momenteel niet mogelijk was in verband met de ziekte die tijdens de vakantie was opgelopen. Op 23 augustus 2018 heeft de werknemer een doktersverklaring en een foto van het vliegticket terug naar Nederland opgestuurd aan de werkgever.

De reisrestrictie van 20 dagen als gevolg van de ziekte die uit de doktersverklaring bleek, was, volgens de Arboarts van werkgever buitenproportioneel. Ook bleken de vermelde gegevens op het vliegticket onjuist, de vlucht bleek namelijk niet te bestaan. Er was een verkeerd vluchtnummer vermeld, de vlucht zou plaatsvinden op woensdag 18 augustus 2018 maar dat bleek een zaterdag te zijn, de vluchttijden waren onjuist en er waren geen verbanden te leggen met wel bestaande vluchtnummers, vluchttijden en vliegmaatschappijen.

Op 27 augustus 2018 is de werknemer op staande voet ontslagen. De werknemer zou ongeoorloofd afwezig zijn door langer op vakantie te blijven dan was toegestaan. Door deze afwezigheid zou de werknemer ook zijn re-integratieverplichtingen hebben geschonden. Vanaf 10 mei 2017 was de werknemer namelijk arbeidsongeschikt verklaard als gevolg van knieklachten. Ook het ontbreken van een ziekmelding op of omstreeks 17 augustus 2018 en het verstrekken van onjuiste vluchtgegevens tevens de onaannemelijke doktersverklaring wegen mee voor het ontslag.

Het geding in feitelijke instanties



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

De werknemer is het niet eens met het ontslag en verzoekt de kantonrechter^[5] primair tot herstel van de arbeidsovereenkomst, wat wordt afgewezen.

In hoger beroep bekrachtigt het hof ^[6] dit vonnis en overweegt hierbij dat de werknemer niet tijdig is teruggekeerd van vakantie. Het verweer van de werknemer dat zijn verlofaanvraag in beginsel niet geweigerd had mogen worden, speelt volgens het hof geen rol. Dit standpunt zou niet afdoen aan het feit dat de werknemer op 20 augustus 2018 op zijn thuisadres - althans in de nabijheid daarvan - had dienen te zijn. Aan de werknemer was immers verlof aangeboden tot en met 19 augustus 2018.

Beoordeling van de Hoge Raad

De werknemer gaat uiteindelijk in cassatie. Het cassatiemiddel houdt in dat het hof heeft miskend dat het bij de beoordeling van de vraag of gedrag moet worden aangemerkt als dringende reden, aankomt op een afweging van alle omstandigheden van het geval, waarbij in de eerste plaats acht moet worden geslagen op de aard en de ernst van de aan de werknemer verweten gedragingen.

Daarnaast heeft het hof ten onrechte in het midden gelaten of de werknemer gehouden was om op 20 augustus 2018 thuis te zijn terwijl dat een omstandigheid is die van belang is voor de beoordeling van de ernst van die afwezigheid en de werknemer zowel in eerste aanleg als in hoger beroep zich erop heeft beroepen dat het verlof niet geweigerd had mogen worden, aldus de klacht.^[7]

Na het vaststellen van het juridische kader van de dringende reden in rechtsoverweging 3.1.2., oordeelt de Hoge Raad in rechtsoverweging 3.1.3 dat het hof bij zijn oordeel dat de werknemer op 20 augustus 2018 op zijn thuisadres - althans in de nabijheid daarvan - had moeten zijn, voorbijgegaan is aan de stelling van de werknemer dat de werkgever de verlofaanvraag niet had mogen weigeren en heeft in het midden gelaten of dit het geval was.

Het hof heeft, aldus de Hoge Raad, miskend dat het antwoord op de vraag of de werkgever het verlof had mogen weigeren, relevant is voor de beoordeling van de aard en de ernst van de afwezigheid van de werknemer op 20 augustus 2018, en heeft het verzuimd deze omstandigheid te betrekken in zijn oordeelsvorming of sprake is van een dringende reden.^[8]

De Hoge Raad vernietigt derhalve de uitspraak van het hof en verwijzing volgt.



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

Indien werkgever het verlof niet had mogen weigeren, kan dat betekenen dat er sprake is geweest van een onredelijke opdracht van de werkgever. Deze omstandigheid kan van invloed zijn op de beoordeling van de vraag of überhaupt sprake was van een dringende reden voor het ontslag.

In een eerder arrest van de Hoge Raad werd namelijk al bepaald dat onzorgvuldig handelen van de werkgever, voorafgaand aan de gedragingen van de werknemer die tot een ontslag op staande voet hebben geleid, moet worden betrokken bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een dringende reden.^[9] Immers spelen alle omstandigheden van het geval, dus ook de gedragingen van de werkgever, in onderling verband en samenhang, een rol.

Conclusie

De Hoge Raad benadrukt hier hoe belangrijk het is om bij een ontslag op staande voet, alle omstandigheden van het geval mee te nemen in de afweging of er sprake is van een dringende reden of niet. Hierbij zijn de gedragen van de werkgever, die kunnen afdoen aan de aard en de ernst van de gedraging van de werknemer, ook van betekenis.

Lotte van Kessel
Student-stagiaire

Heeft u vragen over het ontslag op staande voet of een andere arbeidsrechtelijke kwestie? Neem contact met ons op!

^[1] HR 16 april 2021, ECLI:NL:HR:2021:596, *NJB* 2021/1328.

^[2] zie bijvoorbeeld A. Houweling in zijn noot bij HR 17 december 2020, ECLI:NL:HR:2010:BO1821, *JIN* 2011/66 m.nt. A.R. Houweling.

^[3] HR 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:484 (*X/Dräger*).

^[4] HR 12 februari 1999, ECLI:NL:HR:1999:ZC2849, m.nt. P.A. Stein.

^[5] Rb. Limburg 21 december 2018, ECLI:ML:RBLIM:2018:12172 *niet gepubliceerd*.

^[6] Gerechtshof 's-Hertogenbosch 26 september 2019 ECLI:NL:GHSHE:2019:3504, *AR-Updates.nl* 2019-1023.



**van poppel
croonen**
ADVOCATEN

[7] HR 16 april 2021, ECLI:NL:HR:2021:596, *NJB* 2021/1328, r.o. 3.1.1.

[8] HR 16 april 2021, ECLI:NL:HR:2021:596, *NJB* 2021/1328, r.o. 3.1.3.

[9] HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:55, *NJ* 2019/55 m.nt. J. Dop (*Stichting Mondriaan*).