

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Voorwaardelijke ontbinding. Het meerdere malen en zonder gegronde reden niet op het werk verschijnen, wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer. Geen transitievergoeding.

Werknemer is sinds 2002 in dienst als dakdekker. Hij is op staande voet ontslagen, omdat hij zonder opgave van redenen niet op het werk is verschenen van 15 tot en met 17 juni 2015. Werknemer was niet bereikbaar en ook niet op zijn woonadres aanwezig deze dagen. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW en met toepassing van de artikelen 7:671b lid 8 onderdeel b BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW. Werkgever stelt dat sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer. Werknemer is niet op de mondelinge behandeling verschenen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgever in de zittingszaal werknemer gebeld. Werkgever heeft zijn mobiele telefoon op de speaker gezet en werknemer was ervan op de hoogte dat zowel de gemachtigde van werkgever als de kantonrechter en de griffier het gesprek konden volgen. De kantonrechter heeft zelf ook vragen aan werknemer gesteld. Werknemer heeft de kantonrechter via de speaker telefonisch medegedeeld dat hij het jammer vindt dat het zo is gelopen, dat de zitting wat hem betreft kan doorgaan en dat hij het ermee eens is dat het voorwaardelijk verzoek wordt toegewezen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgever aangevoerde feiten en omstandigheden leveren een redelijke grond op voor ontbinding. Nu sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, ligt herplaatsing niet in de rede. Dit betekent dat het verzoek van werkgever zal worden toegewezen en dat de arbeidsovereenkomst, indien en voor zover deze thans nog bestaat, zal worden ontbonden op grond van artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW. Nu werknemer meerdere malen en zonder gegronde reden niet op het werk is verschenen, hierdoor de bedrijfsvoering van werkgever is belemmerd en werknemer hier tevergeefs op is aangesproken, is het ontslag het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer (vgl. *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 39-40 (MvT)). De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 oktober 2015 (art. 7:671b lid 8 onderdeel b BW). In de onderhavige procedure kan een verklaring voor recht worden verzocht, nu de verklaring zich beperkt tot de vaststelling van de rechtsverhouding in geschil (HR 31 maart 2000, *NJ* 2000/497). De door werkgever verzochte verklaring voor recht dat geen transitievergoeding is verschuldigd, is derhalve toewijsbaar (art. 7:673 lid 7 onderdeel c BW). De gevorderde verklaring voor recht dat werknemer aan werkgever een dringende reden heeft gegeven om de

arbeidsovereenkomst op te zeggen en werknemer te veroordelen een vergoeding aan werkgever te voldoen zoals bepaald in artikel 7:677 lid 2 en 3 onderdeel a BW, wordt afgewezen. Het onderhavige verzoekschrift is namelijk gegrond op de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst thans nog bestaat en de vraag die in deze procedure moet worden beantwoord is of de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden als gevolg van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 30-09-2015

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2015:5821

Zaaknummer: 4323210 \ EJ VERZ 15-489

Rechters: M.E. Smorenburg

Advocaten: I.R. Noordik

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:673 BW