

RECHTSPRAAK

Wial Enschede B.V./werknemer

Werknemer heeft, zonder opgave van reden, maandenlang niets meer van zich laten horen en handelt daardoor ernstig verwijtbaar. Ontbinding e-grond; geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 14 september 2009 in dienst getreden bij Wial Enschede B.V. (hierna: Wial). De laatste functie die werknemer vervulde, is die van medewerker expeditie/orderbegeleider fulfilment. Vanaf 7 december 2017 is werknemer niet meer op de werkvloer verschenen. Vanaf dat moment heeft Wial herhaaldelijk geprobeerd werknemer aan te sporen weer op het werk te verschijnen door meermaals telefonisch contact op te nemen, WhatsApp-berichten te versturen en werknemer op zijn persoonlijke adres te bezoeken. Hoewel dit alles niet heeft mogen baten, is evenwel komen vast te staan dat de aan werknemer ter beschikking gestelde bedrijfstelefoon nog steeds wordt gebruikt en de door Wial verzonden WhatsApp-berichten zijn gelezen. Vervolgens is op 29 december 2017 en 4 januari 2018 een aangetekende brief aan werknemer verstuurd met het verzoek contact op te nemen, waarbij tevens is medegedeeld dat het loon van werknemer bij het uitblijven van contact zou worden opgeschort. Vanaf 16 januari 2018 is het loon van werknemer stopgezet. Ook nadien heeft werknemer geen contact opgenomen. Op 16 februari 2018 is nogmaals een aangetekende brief verstuurd, waarbij tevens is medegedeeld dat een verzoek tot ontbinding zou worden ingediend indien werknemer niet vóór 21 februari 2018 contact zou opnemen. Ook daarop is niet gereageerd. Wial verzoekt daarom thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. Ook dient ontbinding volgens Wial zonder toekenning van een transitievergoeding te worden uitgesproken, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer.

Oordeel

Ontbinding e-grond

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft geen verweer gevoerd tegen de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, zodat strikt genomen alleen al daarom de ontbinding op die grond kan worden uitgesproken. Daar komt bij dat het vanaf 7 december 2017 door werknemer op geen enkele wijze reageren op verzoeken van Wial om met haar in contact te treden en het vanaf die datum zonder enig bericht van verhindering niet meer verschijnen op de werkplek, als verwijtbaar handelen en/of nalaten is aan te merken. Het vorenstaande brengt dan ook met zich dat de arbeidsovereenkomst op de e-grond wordt

ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is gelegen in de omstandigheid dat hij zonder enig bericht is weggebleven en niet heeft gereageerd op telefoontjes, berichten en aangetekende brieven. Hieruit volgt ook dat er geen enkele aanleiding is om aan te nemen dat werknemer belang hecht aan het voortduren van de arbeidsovereenkomst. Het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst op een eerder tijdstip (te weten: per heden) zal worden ontbonden en Wial geen transitievergoeding is verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:1849

Zaaknummer: 6696116 EJ VERZ 18-69

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: R. in 't Veld

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel d BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW