

RECHTSPRAAK

werknemer/VDL Nedcar B.V.

Werknemer verschijnt regelmatig zonder afzegging/ziekmelding niet op het werk. Werknemer verschijnt wel op zitting maar voert geen verweer. Ontbindingsverzoek op de e-grond toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 19 oktober 2015 in dienst van Nedcar in de functie van taakgroepmedewerker sectie 3 van de FAS (final assembly shop). Op 23 april 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft zich vervolgens in de periode van april 2018 tot december 2018 meerdere malen ziek gemeld en is meerdere malen zonder afmelding niet bij de bedrijfsarts verschenen. Daarnaast is werknemer in deze periode ook meerdere malen zonder af-/of ziekmelding niet op werk verschenen. Op 17 december 2018 heeft Nedcar een aangetekende brief aan werknemer verzonden waarin zij hem – kort gezegd – te kennen gaf dat voor Nedcar de maat vol is. Op 19 december 2018 is werknemer weer op het werk verschenen, waarbij hij door Nedcar is aangesproken op het niet nakomen van afspraken, alsook op de kwaliteit van het door hem geleverde werk, dat volgens Nedcar niet volledig en niet secuur genoeg was. Op 2 januari 2019 heeft werknemer zich wederom in strijd met het bedrijfsreglement ziek gemeld. Op 10 en 11 januari 2019 is werknemer zonder afmelding niet op het werk verschenen en op 5 februari 2019 heeft werknemer zich wederom ziek gemeld. Zijn leidinggevende heeft hem toen gebeld, waarbij hij werd verrast door een scheldkanonnade van werknemer. Nedcar verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer en te bepalen dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding omdat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van zijn ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Werknemer is wel ter zitting verschenen, maar heeft geen verweer gevoerd. Hierdoor zijn de stellingen van Nedcar onbetwist gebleven en staan die daarmee in deze procedure vast. Daarmee staat dus vast dat werknemer keer op keer zonder af- of ziekmelding niet op het werk is verschenen en dat hij de bedrijfsregel om een ziekmelding bij de leidinggevende en niet per e-mail te doen stevast niet nakomt. Dit is ontegenzeggelijk als ernstig verwijtbaar gedrag aan te merken. Dientengevolge zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op de 'e'-grond en wel per datum van deze beschikking (art. 7:671b lid 8 sub b BW) alsook bepalen dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-03-2019

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2019:2695

Zaaknummer: 7526156

Rechters: E.P. van Unen

Advocaten: A.L.W.G. Houtakkers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b lid 8 sub b BW