

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster voldoet niet aan haar re-integratieverplichtingen door onbereikbaar te zijn en niet op de geplande afspraken te verschijnen. Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen zonder toekenning transitievergoeding.****Feiten*

Werkneemster is sinds 15 november 2017 in dienst bij werkgeefster, thans in de functie van medewerker huishoudelijke zaken voor de duur van 16,5 uur per week. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens primair ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair een verstoorde arbeidsrelatie en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden. Werkneemster heeft zich op 20 mei 2021 ziek gemeld bij haar leidinggevende. Gedurende de daarop volgende periode was werkneemster niet bereikbaar. Werkgeefster heeft haar per 31 mei 2021 uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. Tijdens dit gesprek is afgesproken dat werkneemster in contact zou blijven met haar werkgeefster. Op 13 juni 2021 heeft werkneemster aan haar leidinggevende gemeld dat zij niet kan komen werken omdat het niet goed met haar gaat. Werkneemster is vervolgens weer onbereikbaar en verschijnt niet op geplande afspraken. Werkgeefster is overgegaan tot drie officiële waarschuwingen. Na een gesprek op 9 september 2021 is werkneemster overgeplaatst naar de flexpool huishouding. Begin januari 2022 vervalt werkneemster terug in haar oude gedrag en verschijnt niet op de afgesproken tijden op het werk. Per 26 januari 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten geen mogelijkheden meer te zien voor een zinvolle voortzetting van het dienstverband en werkneemster een voorstel gedaan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster is niet op dit voorstel ingegaan en werkgeefster rest geen andere optie dan dit ontbindingsverzoek.

*Oordeel*

Werkneemster heeft geen verweer gevoerd, waardoor de door werkgeefster aangevoerde feiten en omstandigheden als onweersproken zijn komen vast te staan. Werkgeefster heeft werkneemster meerdere malen gewezen op haar verplichtingen. Werkneemster verschijnt niet op de afspraken bij de bedrijfsarts. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van werkneemster als verwijtbaar handelen of nalaten valt te kwalificeren en dat een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanwezig is. Niet valt te verwachten dat werkneemster in een andere functie niet opnieuw de houding en het gedrag zal vertonen zoals in haar huidige functie. Volgens de kantonrechter heeft werkneemster ook ernstig verwijtbaar gehandeld doordat zij haar verplichtingen op grond van artikel 7:660a BW niet nakomt. Aan

werkneemster wordt om deze reden geen transitievergoeding toegekend. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 20 mei 2022.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-05-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:3910

**Zaaknummer:** 9754098 HA VERZ 22-21

**Rechters:** C. van Steenderen-Koornneef

**Advocaten:** P.F. van den Brink

**Wetsartikelen:** 7:660a BW en 7:669 lid 3 sub e BW