

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen werknemer. Werknemer was steeds onbereikbaar, waardoor werkgeefster veel schade heeft geleden. Geen toekenning transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2018 in dienst van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer ontvangt een vergoeding van 25 procent als gestelde targets zijn behaald. Vanaf 1 april 2021 heeft werknemer een nieuwe leidinggevende. Deze leidinggevende heeft kort daarna geprobeerd met werknemer telefonisch contact op te nemen, maar hij was niet bereikbaar. Toen zij vervolgens onaangekondigd een bezoek aan het adres van werknemer heeft gebracht, stelde de jongen die voor haar de deur had geopend, dat werknemer al twee jaar niet meer in Nederland, maar in Oostenrijk woonde. In de periode vanaf april 2021 tot en met maart 2022 zijn er meerdere keren geweest dat werknemer niet op een afspraak met een klant verscheen en dat hij niet bereikbaar was, zowel niet voor klanten als voor collega's en zijn leidinggevende. Begin september 2021 heeft de leidinggevende werknemer hierop aangesproken. Dit gesprek is vastgelegd in een verslag. Werknemer heeft zich op 18 februari 2022 ziek gemeld. Nadat hij door zijn leidinggevende op 21 februari 2022 weer hersteld was gemeld, heeft werknemer zich op 6 maart 2022, na zijn vakantie, opnieuw ziek gemeld. Op 9 maart 2022 heeft werknemer bericht gekregen van een schade-afhandelaar over een aanrijding met de leaseauto in oktober 2021, waaruit bleek dat werknemer niet reageert op berichten van de wederpartij over de schade-afhandeling. De bedrijfsarts heeft werknemer per 1 mei 2022 weer geschikt geacht voor zijn eigen werk. Uit de belgegevens van werknemer blijkt dat hij vanaf 29 december 2020 tot en met 31 december 2021 langere periodes achtereen vanuit Oostenrijk heeft gebeld. Ook uit informatie van de leaseauto-maatschappij is gebleken dat werknemer een zeer hoog brandstofverbruik heeft, terwijl er vanwege corona veel minder zakelijk werd gereden. Werkgeefster verzoekt in deze procedure onder meer ontbinding op de e-grond.

*Oordeel*

Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is niet ter zitting verschenen, ondanks dat het betekeningsexploot op 15 juli 2022 aan hem in persoon is uitgereikt. De kantonrechter zal daarom alleen op basis van het verzoekschrift en de toelichting van werknemer ter zitting, beoordelen of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Ter onderbouwing van haar verzoek heeft werkgeefster gesteld dat in het afgelopen jaar veel incidenten zijn geweest met werknemer. Werknemer is verantwoordelijk voor grote klanten van werkgeefster en vanuit alle kanten (klanten en collega's) kwamen klachten over diens

slechte bereikbaarheid. Bovendien was werknemer een groot deel van zijn tijd, zonder dit aan werkgeefster te melden of hierover toestemming te vragen, in Oostenrijk. Uit de hiervoor vermelde feiten komt naar voren dat werknemer meerdere keren afspraken met belangrijke klanten die hij in portefeuille had, niet is nagekomen en dat hij voor werknemer en zijn klanten meerdere keren onbereikbaar is geweest zonder dat hij hiervoor een deugdelijke verklaring kon geven. Werknemer was ook niet of moeilijk aan te spreken op dit gedrag. Aannemelijk is dat hij hierdoor werkgeefster veel overlast heeft bezorgd en dat zij schade heeft geleden. Gelet hierop acht de kantonrechter zijn gedrag zodanig laakbaar dat dit te kwalificeren is als ernstig verwijtbaar. Uit het voorgaande volgt dat sprake is van een redelijke grond voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel e, BW. Daaruit vloeit voort dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt. Werkgeefster heeft verzocht om eerder te ontbinden zonder rekening te houden met de opzegtermijn omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgeefster heeft zowel in het verzoekschrift als ter zitting voldoende toegelicht dat zij door het handelen en nalaten van werknemer veel schade heeft geleden. Belangrijke klanten zijn daardoor weggegaan bij werkgeefster en zij heeft extra kosten moeten maken omdat werknemer zijn zaken niet op orde had. De kantonrechter ziet hierin aanleiding om de gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar aan te merken en daarom geen rekening te houden met de opzegtermijn, en het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op een eerder tijdstip. Omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen transitievergoeding verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-07-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:3533

**Zaaknummer:** 9877190 UE VERZ 22-133 SV/40160

**Rechters:** E.F.A. van Buitenen

**Advocaten:** A. Koekkoek

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:673 lid 7 sub c BW