

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond vanwege hardnekkige werkweigerings. Werknemer is in deze procedure niet verschenen. Bij het bepalen van de ontbindingsdatum is geen rekening gehouden met de opzegtermijn vanwege ernstige verwijtbaarheid werknemer.****Feiten*

Werknemer is sinds 23 mei 2022 bij Verwater Protective Coating B.V. (hierna: Verwater) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst bevat een tussentijdse opzegbepaling. Werknemer is na zijn vakantie in de periode van 4 juli 2022 tot 22 juli 2022 zonder bericht niet meer op het werk verschenen, ondanks meerdere waarschuwingen van Verwater en ondanks het feit dat werknemer sinds 25 juli 2022 geen salaris meer ontvangt. Werknemer maakt zich schuldig aan ongeoorloofd werkverzuim, dan wel werkweigerings. De ontstane situatie is voor Verwater onacceptabel en onwerkbaar. Herplaatsing ligt niet in de rede en is ook niet mogelijk. Verwater is tot de conclusie gekomen dat de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk moet eindigen wegens verwijtbaar handelen van werknemer. Er is geen opzegverbod van toepassing dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Verwater is van mening dat het einde van de arbeidsovereenkomst bepaald moet worden zonder inachtneming van de opzegtermijn, omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

*Oordeel*

Werknemer is deugdelijk opgeroepen voor de mondelinge behandeling waarbij het verzoekschrift met producties bovendien aan hem is betekend. Werknemer heeft desondanks in deze procedure niet gereageerd. Dit brengt mee dat van de (feitelijke) stellingen van Verwater zal worden uitgegaan, omdat deze niet zijn weersproken. Uitgaande van de juistheid van de onweersproken stellingen van Verwater is de kantonrechter van oordeel dat werknemer tegenover Verwater verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van Verwater niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst tussen partijen te laten voortduren. Er moet immers van worden uitgegaan dat werknemer zich schuldig maakt aan hardnekkige werkweigerings, zonder dat daar enige (plausibele) verklaring voor is. Hiermee is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt in deze situatie niet in de rede. Bovendien moet ervan worden uitgegaan dat geen sprake is van een opzegverbod dat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-12-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:10870

**Zaaknummer:** 10128730 VZ VERZ 22-12375

**Rechters:** M. Verkerk

**Advocaten:** M. Hulstijn-Botter

**Wetsartikelen:** 7:671b BW, 7:66g lid3 letter e BW