



## uitspraak van de week



**Auteur** : W.M. Meuris  
**Datum** : 11 juli 2017  
**Onderwerp** : Werknemer komt niet opdagen en u krijgt geen contact met hem. Wat nu?  
**Rechtspraak** : ECLI:NL:RBLIM:2017:4356

Als een werknemer niet komt opdagen, ondanks herhaaldelijke pogingen van de werkgever om contact met hem te krijgen, is dat dan voldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst?

Die situatie deed zich voor in onderhavige zaak. De man was voor bepaalde tijd aangenomen als medewerker van een contact centre. Nog geen twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking komt hij opeens niet opdagen op zijn werk. De leidinggevende heeft zonder resultaat geprobeerd hem telefonisch te bereiken, waarna zij hem per e-mail verzocht telefonisch contact met de werkgever op te nemen. Dat heeft hij toen gedaan.

In het gesprek gaf de man aan te twijfelen over de voortzetting van zijn dienstverband. Er werd afgesproken dat hij een week later naar kantoor zou komen om dit te bespreken.

Vanaf die datum is de man echter onvindbaar en zonder bericht van verhindering niet meer op het werk verschenen. De werkgever heeft meermaals getracht met de man in contact te komen, via e-mail, telefoon en per aangetekend schrijven, waarbij tevens zijn loon werd opgeschort vanaf de datum dat hij weer had moeten beginnen. Hij is daarbij meermaals uitgenodigd voor een gesprek met zijn leidinggevende. Op geen van deze berichten heeft de man gereageerd. Kan werkgever overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst?

De werkgever vraagt de kantonrechter om de bestaande arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijk termijn te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding of een billijke vergoeding (ontslaggrond h).

De man is wel naar de zitting gekomen en heeft desgevraagd slechts te kennen gegeven dat hij met psychische problemen kampt, maar (beter gezegd: en) dat hij begrijpt dat er een einde aan de arbeidsovereenkomst moet komen.

### **Kantonrechter:**

Deze concludeert dat er geen bijzondere opzegverboden in deze zaak gelden en dat ook een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (ongeacht of daarin wel of geen tussentijdse opzegmogelijkheid is opgenomen) door de kantonrechter op grond van art. 7:671b, onderdeel a, BW in verbinding met art. 7:669 lid 3, onderdelen c tot en met h, BW kan worden ontbonden.



#### uitspraak van de week

Omdat hij op geen enkele wijze heeft gereageerd op verzoeken van de werkgever om met haar in contact te treden en door het vanaf die datum zonder enig bericht van verhindering niet meer te verschijnen op de werkplek, is de arbeidsovereenkomst een lege huls geworden. Daarmee sluit dit geval aan bij de in de Memorie van Toelichting genoemde voorbeelden die onder de h-grond vallen. Er is dan ook een redelijke grond voor ontbinding.

Het al dan niet kunnen herplaatsen van de werknemer speelt, gelet op de grond van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, geen rol. Voor de ontbindingsdatum dient rekening te worden gehouden met de geldende opzegtermijn, door het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij de duur van de ontbindingsprocedure in mindering wordt gebracht, met een minimum van één maand.

Dit leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van de datum van het vonnis wordt ontbonden.

Ten overvloede overweegt de kantonrechter nog dat werkgever inderdaad geen transitievergoeding verschuldigd is, nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet ten minste 24 maanden heeft geduurd.

Vindplaats: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBLIM:2017:4356>