

RECHTSPRAAK

Werknemer die niet meer op werk verschijnt, handelt ernstig verwijtbaar. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 16 augustus 2021 in dienst getreden bij Teleperformance Netherlands B.V. (hierna: Teleperformance) als contactcenter-medewerker. Per 16 maart 2022 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst. Op 23 augustus 2022 heeft werknemer een verzoek ingediend voor verlof vanaf 4 september 2022. Dit verzoek heeft Teleperformance afgewezen. Per 31 augustus 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 12 september 2022 heeft Teleperformance werknemer schriftelijk opgedragen om het protocol bij ziekteverzuim na te leven. Ook heeft Teleperformance medegedeeld dat zij de loonbetaling van werknemer zal opschorten per 4 september 2022 als werknemer niet reageert. Werknemer is sinds 1 september 2022 niet bereikbaar geweest voor de verzuimbegeleidende instantie. Op 15 september 2022 heeft Teleperformance aan werknemer medegedeeld dat zij tot opschorting van de loonbetaling overgaat. Op 15 september 2022 heeft werknemer zich per e-mail met terugwerkende kracht per 4 september 2022 beter gemeld. Werknemer gaf daarbij aan dat hij niet bereikbaar was omdat hij met vakantie was. Op 20 september 2022 heeft Teleperformance werknemer schriftelijk laten weten dat zij de loonopschorting omzet in een loonstop. Werknemer is op 22 en 28 september niet verschenen voor een gesprek met de HR-advisors van Teleperformance. Op 30 september 2022 heeft Teleperformance werknemer schriftelijk verzocht om contact op te nemen, dan wel ontslag te nemen. Teleperformance heeft tot op heden niets van werknemer vernomen. Teleperformance verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen dan wel op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Teleperformance heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer zich ziek heeft gemeld, dat hij tijdens zijn ziekteverlof onbereikbaar was voor de verzuimbegeleidende instantie en dat hij zich vervolgens met terugwerkende kracht beter heeft gemeld. Nadat werknemer zich beter heeft gemeld, heeft hij niets meer van zich laten horen. Hij heeft, ondanks meerdere sommaties daartoe en ondanks een loonstop, zijn werk niet hervat en is meerdere malen niet verschenen op uitnodigingen van Teleperformance om in gesprek te gaan. De kantonrechter kwalificeert het onbereikbaar en onvindbaar zijn voor Teleperformance als ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer. Daarom zal de

kantonrechter geen rekening houden met de geldende opzegtermijn. Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, is Teleperformance aan werknemer geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2023:448

Zaaknummer: 10168909 \ EJ VERZ 22-339

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: P.G.H.J. Hegeman en A.M.J.E. Koch

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