

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen zonder toekenning van transitievergoeding - werknemer blijft na herhaald ongeoorloofd verzuim onbereikbaar ondanks meerdere contactpogingen van werkgeefster.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1999, is sinds 1 november 2023 in dienst bij werkgeefster. Daarvoor had hij al enige tijd via een uitzendbureau voor werkgeefster gewerkt. Hij verdient € 2.549,33 bruto per maand bij een arbeidsduur van 37,5 uur per week. In mei 2025 is werknemer enkele dagen niet op het werk verschenen. Hij was toen niet bereikbaar en werkgeefster wist niet waar hij verbleef. Na drie dagen nam hij contact op en meldde hij zich ziek. Later is hij weer aan het werk gegaan. Op 3 november 2025 is werknemer opnieuw niet op het werk verschenen. Werkgeefster heeft vervolgens op verschillende manieren geprobeerd contact met hem te krijgen, onder meer telefonisch, via WhatsApp, per e-mail, per aangetekende brief, via familieleden en via de politie. Dat heeft niet tot contact geleid. Op 5 november 2025 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat zijn loon per direct werd opgeschort. Daarbij heeft zij hem gewaarschuwd dat disciplinaire maatregelen konden volgen als hij niet uiterlijk op 6 november 2025 om 12:00 uur contact zou opnemen. Ook daarop heeft werknemer niet gereageerd. Volgens werkgeefster is daardoor sprake van ernstig verwijtbaar handelen, althans van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Daarnaast verzoekt zij de kantonrechter de einddatum te bepalen met inachtneming van de opzegtermijn en te bepalen dat geen transitievergoeding verschuldigd is bij ontbinding op de primaire grond. Werknemer is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweerschrift ingediend. Hij heeft dus geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer behoorlijk is opgeroepen en behandelt de zaak inhoudelijk. Ook is niet gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met een opzegverbod. Werknemer heeft zich niet opnieuw ziek gemeld en er is geen aanleiding om aan te nemen dat een opzegverbod aan ontbinding in de weg staat. Omdat werknemer geen verweer heeft gevoerd, gaat de kantonrechter uit van de door werkgeefster gestelde feiten. Daarmee staat vast dat werknemer langdurig niet op het werk is verschenen, onbereikbaar is gebleven en instructies en verzoeken van werkgeefster heeft genegeerd. De kantonrechter

kwalificeert dit gedrag als verwijtbaar handelen of nalaten. Daarmee bestaat een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt volgens de kantonrechter niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de primaire grond, te weten verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 juni 2026. Verder oordeelt de kantonrechter dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is. Hij komt zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in het geheel niet meer na. Om die reden is werkgeefster geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2158

Zaaknummer: 12097210 \ EJ VERZ 26-29

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: N. Huberts

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