

RECHTSPRAAK

Het niet komen opdagen na afloop van de vakantie van werknemer kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer werkt sinds 25 april 2022 bij werkgeefster. Sinds 1 januari 2023 is hij in dienst voor onbepaalde tijd, laatstelijk als Logistics Employee MI. Het brutomaandloon bedraagt € 2.855 exclusief toeslagen en emolumenten. Werknemer genoot vakantie van 3 juli 2025 tot 18 augustus 2025. Op 13 augustus bevestigde hij desgevraagd per WhatsApp dat hij op 18 augustus 2025 weer zou komen werken. Op 18 augustus is werknemer niet verschenen. Werkgeefster heeft herhaaldelijk geprobeerd om via WhatsApp, e-mail, post en inschakeling van de politie met werknemer in contact te komen, echter zonder resultaat. Werknemer reageerde nergens op, ook niet op de verschillende waarschuwingen en de opgelegde loonstop. Werkgeefster verzoekt primair ontbinding wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is per deurwaardersexploot opgeroepen om te verschijnen op de mondelinge behandeling. Hij is niet op zitting verschenen.

Oordeel

Omdat werknemer rechtsgeldig is opgeroepen maar niet is verschenen, betekent dit dat hij de gestelde feiten niet heeft weersproken. De kantonrechter gaat daarom uit van de feiten zoals werkgeefster die in de procedure naar voren heeft gebracht. Het ongeoorloofd afwezig zijn van werknemer kwalificeert in het licht van de pogingen die werkgeefster heeft gedaan om met hem in contact te komen als ernstig verwijtbaar handelen. De arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3313

Zaaknummer: 12032151 \ EJ VERZ 25-255

Rechters: H.B. de Hek

Advocaten: S.R.P. Winkels

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:673 BW