

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Vervaltermijn. Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn verzoek, omdat hij niet tijdig – binnen twee maanden na 28 december (zijnde de datum van het verzenden van de opzeggingsbrief) – de vernietiging van het ontslag heeft ingeroepen.

Werknemer is sinds 29 mei 2015 bij werkgever in dienst getreden in de functie van sales advisor. Begin december 2015 is werknemer verhuisd. Op 5 december 2015 is werknemer niet op het werk verschenen. Vervolgens heeft werkgever op 17 december 2015 een brief naar het oude woonadres van werknemer gestuurd, waarin werd ingegaan op zijn ongeoorloofde afwezigheid. Op 22 december 2015 heeft werkgever werknemer schriftelijk uitgenodigd voor een gesprek. Op beide brieven heeft werknemer niet gereageerd. Op 28 december 2015 is werknemer per brief, geadresseerd aan zijn oude woonadres, op staande voet ontslagen. Thans verzoekt werknemer het ontslag op staande voet te vernietigen. Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat de opzeggingsbrief hem pas op 25 februari 2016 heeft bereikt, zodat de arbeidsovereenkomst op 25 februari 2015 is geëindigd. Nu hij binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd het onderhavige verzoek heeft ingediend, is het verzoek tijdig ingediend. Werkgever voert gemotiveerd verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel ligt het op de weg van werkgever als afzender om feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen waaruit volgt dat zij de opzeggingsbrief heeft verzonden naar een adres waarvan zij redelijkerwijs mocht aannemen dat werknemer aldaar kon worden bereikt, en dat de verklaring aldaar is aangekomen. Als niet weersproken staat vast dat werknemer in de maand december 2015 is verhuisd. Uit hetgeen werkgever heeft aangevoerd en overgelegd volgt dat zij de opzeggingsbrief heeft verzonden naar het oude woonadres van werknemer. Werkgever heeft evenwel aangevoerd dat de reden dat de opzeggingsbrief werknemer niet tijdig zou hebben bereikt erin is gelegen dat hij is verhuisd zonder zijn adreswijziging schriftelijk aan haar door te geven, iets waartoe hij op grond van de voor haar werknemers geldende regels verplicht was. Volgens werkgever heeft werknemer zijn adreswijziging op geen enkele wijze aan haar doorgegeven. Werknemer stelt dat hij werkgever tegelijk met zijn telefonische ziekmelding ook van zijn verhuizing op de hoogte heeft gesteld. Gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgever kan dit niet als vaststaand worden aangenomen. Als niet voldoende weersproken staat verder vast dat werknemer op grond van de voor hem geldende interne regels van werkgever gehouden was om een adreswijziging schriftelijk door te geven. Gesteld noch gebleken is dat werknemer zijn verhuizing schriftelijk heeft doorgegeven. Op grond van het voorgaande staat vast dat

werkgever de opzeggingsbrief heeft verzonden naar een adres waarvan zij redelijkerwijs mocht aannemen dat werknemer aldaar door haar kon worden bereikt en dat de opzeggingsbrief daar omstreeks 28 december 2015 is aangekomen, terwijl het (eventueel) niet tijdig ontvangen van de opzeggingsbrief door werknemer het gevolg is van zijn eigen handeling, dan wel van andere omstandigheden die zijn persoon betreffen en rechtvaardigen dat hij het nadeel draagt, te weten het schenden van zijn verplichting tot het schriftelijk doorgeven van een adreswijziging. Dit betekent dat de vervalltermijn van twee maanden vanaf 28 december 2015 is gaan lopen en dat werknemer niet tijdig, namelijk uiterlijk op 28 februari 2016, de vernietiging van het ontslag heeft ingeroepen. Desalniettemin kunnen de redelijkheid en billijkheid eraan in de weg staan dat een partij een beroep doet op de vervalltermijn. In het onderhavige geval is dit niet het geval. Niet is gebleken dat werkgever bekend was met de door werknemer aangevoerde psychische klachten. Werknemer heeft verder niet bestreden dat werkgever de opzeggingsbrief ook naar zijn e-mailadres heeft gezonden en dat meerdere collega's tevergeefs hebben getracht hem telefonisch te bereiken. Uit de stellingen van werknemer blijkt voorts dat hij wel in staat was een huisarts te bezoeken en dat hij of degene die voor hem zorgde bovendien heeft zorggedragen voor inschrijving van zijn verhuizing in het GBA en het ophalen van de post medio februari 2016 bij zijn oude woonadres. Ten slotte heeft werknemer niet binnen een redelijke termijn, nadat hij op 25 februari 2016 bekend was geworden met het ontslag, actie ondernomen. Derhalve is werknemer niet-ontvankelijk in zijn verzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-06-2016

Zaaknummer: 4932589 EA VERZ 16-338