

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt dat opzegging werknemer niet heeft bereikt, vanwege een gesloten pand als postadres. Van werkgeefster had, gelet op het goed werkgeverschap, meer inspanning mogen worden verwacht. Loonvordering in kort geding toegewezen.

Feiten

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster als beveiligder. Op enig moment heeft hij werkgeefster te kennen gegeven dat hij haar adres als zijn postadres ging gebruiken. Werknemer had uit hoofde van zijn functie toegang tot alle panden van werkgeefster. Begin 2020 heeft werkgeefster besloten om de exploitatie in oktober te staken. Door de coronacrisis is de uitvoering hiervan versneld. Werkgeefster heeft op 20 mei 2020 aan werknemer een aanbod gedaan om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst. Werknemer is daar niet op ingegaan. Werkgeefster heeft vervolgens op 26 juni 2020 bij het UWV een aanvraag om toestemming voor het ontslag ingediend. Werknemer heeft hier geen verweer tegen gevoerd. Bij beslissing van 18 augustus 2020 heeft het UWV de ontslagvergunning verleend, waarbij is bepaald dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer tot en met 15 september 2020 kon opzeggen. Bij brief van 19 augustus 2020, aangetekend en per gewone post verzonden, heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 oktober 2020. Werkneemster heeft de loonbetaling ingaande 1 oktober 2020 gestaakt. De aangetekende opzeggingsbrief is door werknemer niet in ontvangst genomen en op 7 september 2020 aan het kantoor van de gemachtigde van werkgeefster geretourneerd. Medio januari 2021 heeft werknemer in het eveneens aan werkgeefster toebehorende pand een stapel voor hem bestemde poststukken aangetroffen, waaronder de post van het UWV betreffende de aanvraag voor de ontslagvergunning. Werknemer stelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst hem niet, althans niet tijdig, heeft bereikt en dat de ontslagmededeling daardoor op grond van het bepaalde in artikel 3:37 lid 3 BW geen werking heeft gehad. Werknemer vordert, bij kort geding, onder meer werkgeefster te veroordelen om het loon van € 2.000 per maand te blijven voldoen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd.

Oordeel

Vast staat dat werknemer met medeweten van werkgeefster een postadres heeft gekozen op een adres waar hij niet woonachtig is en dat dit pand inderdaad geen brievenbus heeft die te allen tijde vanaf de openbare weg toegankelijk is voor een postbezorger. Er kan slechts post worden gedeponneerd in een bus die aan de binnenkant van een buitendeur in de zijsteeg

hangt, op het moment dat deze deur open is of kan. Sinds maart 2020 is het pand gesloten, waardoor er feitelijk geen post meer kan worden bezorgd. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de postbezorgers post afgeven op adres 'X'. Het feit dat de post voor werknemer daar later door hem is aangetroffen, wijst ook in deze richting. Gelet op het bepaalde in artikel 3:37 lid 3 BW, oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster ermee bekend was dat de post in de regel niet op het betreffende adres kon worden bezorgd. Daarom kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden geoordeeld dat werkgeefster er redelijkerwijze van uit mocht gaan dat de voor werknemer bestemde post hem zou bereiken. Volgens de kantonrechter kan het voorgaande tevens niet los worden gezien van de relatie die werkgever en werknemer hebben. De verplichting uit artikel 7:611 BW brengt voor werkgeefster de verplichting mee dat zij zich had behoren te realiseren dat de opzegging werknemer niet had bereikt. Zij had derhalve het nodige moeten ondernemen om alsnog te bewerkstelligen dat de opzegging hem ook daadwerkelijk zou bereiken. De kantonrechter betreft daarbij dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst een zodanig verstrekking gevolg heeft voor een werknemer dat deze extra inspanning van werkgeefster had mogen worden verwacht. Daar komt bij dat niet is gebleken dat werknemer zich bewust aan de ontvangst van de opzegging heeft onttrokken. Het is zelfs aannemelijk dat werknemer er niet eens mee bekend was dat werkgeefster een ontslagvergunning had verkregen, nu alle van het UWV afkomstige aan hem gerichte post betreffende de ontslagaanvraag nog ongeopend op adres 'X' lag, een feit waar werkgeefster van op de hoogte was ten tijde van de verzending van de opzeggingsbrief. Dat werknemer het gesloten adres als postadres heeft opgegeven, maakt het voorgaande niet anders. Het voorgaande leidt ertoe dat het aannemelijk is dat in een eventuele bodemprocedure zal worden geoordeeld dat aan de opzegging door werkgeefster van 19 augustus 2020 geen gevolgen kunnen worden toegekend, dat de arbeidsovereenkomst daarom nog in stand is en dat werknemer op grond daarvan aanspraak kan maken op betaling van het loon, ook na 1 oktober 2020. De kantonrechter zal werkgeefster daarom veroordelen tot betaling van loon vanaf 1 oktober 2020.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-03-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:993

Zaaknummer: 9050154\CV EXPL 21-1158

Rechters: E.Th.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J. Veninga en R.G.A. Luinstra

Wetsartikelen: 3:37 lid 3 BW, 7:611 BW en 7:628 BW