

RECHTSPRAAK

Heeft werkgever de arbeidsovereenkomst van de (zieke) werknemer tijdens proeftijd rechtsgeldig opgezegd? Bewijsopdracht werkgever en werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 10 september 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden opgenomen. Na het ondertekenen van zijn arbeidsovereenkomst is werknemer op 10 september 2024 aan het werk gegaan. Rond twaalf uur is hij naar huis vertrokken en daarna niet meer op het werk verschenen. Bij brief, gedateerd op 10 september 2024, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd omdat werknemer niet meer is teruggekeerd op het werk en werkgever geen contact meer met hem kreeg. Tussen partijen is in geschil wat de reden van het vertrek van werknemer was, nu werknemer stelt dat hij zich ziek had gemeld en werkgever dat ontkent en stelt dat werknemer is vertrokken om op sollicitatiegesprek te gaan bij een andere werkgever. Ook is in geschil of de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever op 10 en 11 september is ontvangen door werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontvangst van opzegging

Als uitgangspunt geldt dat een verklaring de persoon heeft bereikt als de verzender van die verklaring aan kan tonen dat de persoon de verklaring heeft ontvangen (artikel 3:37 lid 3 BW). Een persoon wordt de aan hem/haar gerichte verklaring geacht te hebben ontvangen, indien de verzender kan aantonen dat de verklaring door hem is verzonden naar een adres waarvan hij redelijkerwijs mocht aannemen dat de geadresseerde aldaar door hem kon worden bereikt, en dat de verklaring aldaar is aangekomen (ECLI:NL:HR:2013:BZ4104). Nu de brief van werkgever is verzonden per reguliere post en niet aangetekend met bewijs van ontvangst, kan de kantonrechter niet vaststellen dat de brief op het verblijfadres van werknemer is ontvangen, zodat niet kan worden vastgesteld dat de opzeggingsbrief werknemer heeft bereikt. Werkgever stelt vervolgens dat de arbeidsovereenkomst ook op 11 september 2024 is opgezegd bij e-mailbericht naar het door werknemer gehanteerde e-mailadres. Werknemer betwist niet dat het zijn e-mailadres is, maar stelt die e-mail niet te hebben ontvangen, waarbij hij erop wijst dat in het IT-rapport is vermeld dat het bericht is verzonden op “Wednesday, september 11, 2024, 6:53:42 AM”, maar in het door werkgever overgelegde e-mailbericht,

waarin wordt verwezen naar de als bijlage meegezonden ontslagbrief van 10 september 2024, als verzenddatum en -tijd wordt vermeld: “woensdag 11 september 2024 08:54”. De kantonrechter ziet aanleiding werkgever op te dragen te bewijzen dat het e-mailbericht op het e-mailadres van werknemer is ontvangen.

Ziekmelding

Werknemer stelt dat hij door zijn rug is gegaan en zich ziek heeft gemeld, voordat hij naar huis is gegaan. Werkgever betwist de ziekmelding en legt ter onderbouwing van zijn verweer verklaringen over van de directe collega van werknemer, de leidinggevende van werknemer en de recruiter bij bedrijf X. Gelet op de gemotiveerde betwisting van de ziekmelding van werknemer door werkgever, ziet de kantonrechter aanleiding werknemer in de gelegenheid te stellen te bewijzen dat hij zich ziek heeft gemeld bij werkgever op 10 september 2024.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1831

Zaaknummer: 11487441 AZ VERZ 25-4 (T)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester en J.J. Schraagen

Advocaten: C.P.J. Clarijs

Wetsartikelen: 3:37 BW, 7:652 BW en