

RECHTSPRAAK

Werknemer (56 jaar) is op 27 november 1999 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Celtel. Laatstelijk vervulde werknemer de functie van Project Director. Het laatstelijk door werknemer genoten salaris bedroeg €161.207 bruto per jaar, exclusief emolumenten. De arbeidsovereenkomst wordt in 2007 opgezegd. Thans vordert werknemer schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en onregelmatige opzegging. Celtel heeft immers geen enkele voorziening getroffen voor werknemer in verband met de zware financiële consequenties van het ontslag, anders dan een te korte opzegtermijn, en de beperkte mogelijkheid van het vinden van ander passend werk voor werknemer, gelet op zijn specifieke positie, kennis en ervaring. Gezien de lengte van het dienstverband (acht jaar) en de leeftijd van werknemer tijdens zijn ontslag (55 jaar) is een vergoeding van €300.000 bruto billijk. Werknemer acht het redelijk de kantonrechterformule als leidraad te nemen. Gezien de verwijtbaarheid van Celtel is de factor C op 1,3 gezet. Voorts is de wederzijdse opzegtermijn van drie maanden in strijd met de wet. De werkgever heeft derhalve een opzegtermijn van zes maanden in acht te nemen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door werknemer zonder financiële tegemoetkoming te ontslaan heeft Celtel op geen enkele wijze rekening gehouden met het feit dat de gevolgen van de beëindiging voor werknemer te ernstig zijn in vergelijking met het belang van Celtel bij de opzegging. Gelet op het vorenstaande is de kantonrechter van oordeel dat een schadevergoeding van €250.000 op zijn plaats is. De daarop betrekking hebbende vordering van werknemer zal daarom tot dat bedrag worden toegewezen. Ten aanzien van het onregelmatige ontslag, oordeelt de kantonrechter als volgt. Uit de parlementaire geschiedenis met betrekking tot artikel 7:672 BW blijkt dat na de inwerkingtreding van dit artikel de wettelijke opzegtermijn geldt in plaats van de overeengekomen maar nietige opzegtermijn, zolang partijen daarvan niet op een toegestane manier (bij CAO of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan) zijn afgeweken. De in dit geval tussen partijen overeengekomen gelijke opzegtermijn is in strijd met het bepaalde in artikel 7:672 lid 6 en lid 7 BW en derhalve nietig. Eveneens op grond van de wetsgeschiedenis kan geen sprake zijn van een conversie van de overeengekomen opzegtermijn in een wel met de wet overeenstemmende opzegtermijn, omdat de vraag niet is te beantwoorden of de opzegtermijn dan voor Celtel zes maanden moet zijn of voor werknemer 1,5 maand. Hetgeen werknemer in dat verband naar voren heeft gebracht doet daar niet aan af. De wetgever heeft immers conversie niet wenselijk geacht. Het enkele feit dat in de arbeidsovereenkomst van een opzegtermijn voor Celtel wordt gesproken van “minimaal” drie maanden, brengt niet met zich dat Celtel verplicht is meer dan drie maanden in acht te nemen. Zij kan dat doen, maar is daartoe niet verplicht. Nu werknemer een beroep heeft gedaan op de vernietigbaarheid van de

contractuele opzegtermijn, moet op grond van het vorenstaande de conclusie luiden dat, gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst, op grond van het bepaalde bij artikel 7:672 lid 2 BW voor Celtel een opzegtermijn gold van twee maanden. Nu zij drie maanden in acht heeft genomen, is er geen sprake van een onregelmatige opzegging en komt aan werknemer geen schadevergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-02-2009

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2009:BH3676

Zaaknummer: 363428/CV EXPL 07-10087

Wetsartikelen: 7:681 BW, 7:672 BW en 7:677 BW