

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Opzegtermijn werknemer onder toepassing van het overgangsrecht van de Flexwet bedraagt een maand en geen zes weken. Geen sprake van teveel betaald loon en terugvordering loon mogelijk in strijd met goed werkgeverschap

Centraal staat de vraag welke opzegtermijn de werknemer in acht heeft moeten nemen. Is dit een maand zoals de kantonrechter heeft overwogen of zes weken zoals werkgever stelt op basis van het overgangsrecht 1 januari 1999? Voorts staat de vraag centraal of werkgever het teveel betaalde loon als onverschuldigd mag terugvorderen.

Het hof oordeelt als volgt. Krachtens het derde lid van artikel 7: 672 BW is de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn een maand. Het vigerende overgangsrecht bepaalt dat deze (op 1 januari 1999 van kracht geworden bepaling) onmiddellijke werking heeft, met dien verstande dat voor werknemers die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar hadden bereikt de opzegtermijn zoals die op genoemde datum op grond van de oude regeling jegens hen gold, van kracht bleef, tenzij de nieuwe regeling gunstiger is. Als derhalve in casu voor 1 januari 1999 (krachtens het bepaalde in artikel 7A: 1639j oud BW) voor werknemer al een opzegtermijn heeft gegolden van 6 weken, dan is die termijn per 1 januari 1999 verkort tot een maand, nu een kortere door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn als gunstiger moet worden beoordeeld. De grief faalt derhalve.

Met betrekking tot de onverschuldigde loonbetaling, geldt het volgende. De toepasselijke CAO staat toe dat bij een functieverlaging een geleidelijke afbouw van salariëring plaatsvindt. Indien al als vaststaand zou moeten worden aangenomen dat werknemer in maart 1998 de functie van timmerman heeft aanvaard dan laat dat onverlet dat werkgever geen gebruik heeft gemaakt van de haar (sedert 2000) in artikel 18.5 van de CAO geboden mogelijkheid tot verlaging van het aan werknemer toekomende salaris, zodat van onverschuldigde betaling van het feitelijk betaalde salaris geen sprake kan zijn, nog daargelaten in hoeverre het bepaalde in artikel 7:611 BW, dan wel de redelijkheid en de billijkheid zich zouden verzetten tegen teruggave van teveel betaald salaris in een situatie als de onderhavige. De kantonrechter heeft de desbetreffende vordering van werkgever derhalve op goede gronden afgewezen. Ook deze grief faalt derhalve.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-12-2009

ECLI: ECLI:NL:GHARN:2009:BK5134

Zaaknummer: 107.001.887/01

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:611 BW