

RECHTSPRAAK

werknemer/Nayak Aircraft Service Netherlands B.V.

Opzegtermijn van drie maanden voor werkgever en zes maanden voor werknemer is in strijd met artikel 7:672 BW. Hof beschouwt e.e.a. als kennelijke misslag en leest de opzeggingsbepaling met verbetering van die misslag. Gevolgen voor gefixeerde schadevergoeding maar ook voor de hoogte van de transitievergoeding. Beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2008 in dienst getreden van Nayak, laatstelijk in de functie van Maintenance Manager. Bij brief van 12 oktober 2017 heeft Nayak, nadat zij toestemming van het UWV heeft gekregen, de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 december 2017. In artikel 2.2 van de arbeidsovereenkomst staat dat zowel werknemer als werkgever bevoegd is de arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van de opzegtermijn van minimaal drie maanden bij opzegging door de werkgever en zes maanden bij opzegging door de werknemer. Werknemer heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om een gefixeerde schadevergoeding. Volgens werknemer bevat artikel 2.2 van de arbeidsovereenkomst een kennelijke verschrijving en hebben partijen bedoeld overeen te komen dat een opzegtermijn van drie maanden voor de werknemer en zes maanden voor de werkgever geldt. Nayak had daarom de opzegtermijn van zes maanden in acht moeten nemen volgens werknemer. De kantonrechter heeft Nayak veroordeeld tot betaling aan werknemer van een gefixeerde schadevergoeding van € 7.357,18 bruto. Niet kan worden vastgesteld dat sprake is van een kennelijke verschrijving. Omdat werknemer geen beroep heeft gedaan op de vernietigbaarheid van de bepaling, heeft hetgeen partijen contractueel hebben vastgelegd te gelden en had werkgever een opzegtermijn van drie in plaats van twee maanden in acht moeten nemen.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat de inhoud van artikel 2.2 naar de letter gelezen in strijd is met artikel 7:672 lid 7 BW. Tegen die achtergrond ligt het voor de hand aan te nemen dat artikel 2.2 een kennelijke verschrijving bevat. Dat was klaarblijkelijk ook de opvatting van de HR Manager bij Nayak, die in een e-mail van 16 mei 2017 aan werknemer heeft geschreven dat hij de indruk had dat in de arbeidsovereenkomst de termijnen van de werknemer en de

werkgever zijn omgedraaid. Dat hij geen partij was bij de arbeidsovereenkomst, doet niet ter zake. Nayak heeft enkel de bij wijze van veronderstelling geopperde mogelijkheid genoemd dat een lange opzegtermijn is aangeboden aan (en geaccepteerd door) werknemer vanuit de gedachte dat de arbeidsmarkt ten tijde van de aanneming van werknemer uitermate krap was en het liefst een zo lang mogelijke opzegtermijn werd afgesproken. Dit overtuigt echter niet, nu is gebleken dat betrekkelijk kort na het sluiten van de arbeidsovereenkomst met werknemer een arbeidsovereenkomst is gesloten met een ander waarin een opzegtermijn voor de werknemer is vermeld van drie maanden en een termijn van zes maanden voor de werkgever. Dat dat niet standaard het geval was en dat ook andere termijnen werden overeengekomen, zoals Nayak heeft aangevoerd, legt ook geen gewicht in de schaal, zeker niet gezien de voorbeelden die Nayak heeft genoemd: een maand voor beide partijen, een maand voor werknemer en twee maanden voor werkgever en twee maanden voor werknemer en vier maanden voor werkgever (tweemaal voorgekomen). Deze voorbeelden bieden juist steun aan het standpunt van werknemer dat het niet de bedoeling is geweest een met de wet strijdige opzeggingsbepaling overeen te komen. De voorgaande beschouwingen voeren het hof tot het oordeel dat artikel 2.2 een verschrijving bevat en dat deze bepaling na herstel van deze verschrijving inhoudt dat voor Nayak een termijn van opzegging gold van zes maanden. Het verzoek om gefixeerde schadevergoeding van € 29.428,72 bruto is alsnog toewijsbaar. Nu (1) aangenomen moet worden dat Nayak voorafgaand aan de opzegging op de hoogte was van de juiste opzegtermijn en (2) zij wist dat zij ingevolge artikel 7:673a BW een aanzienlijk hogere transitievergoeding aan werknemer verschuldigd zou zijn indien zij de juiste opzegtermijn in acht zou nemen, acht het hof het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat Nayak zich thans ter afwering van het verzoek erop beroept dat – zoals de kantonrechter heeft overwogen – de gefixeerde schadevergoeding van de enige door de wetgever toegelaten sanctie is op het niet in acht nemen van de te gelden opzegtermijn en dat voor het toekennen van een hogere transitievergoeding op grond van de onregelmatige opzegging geen wettelijke grondslag bestaat.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-05-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:1658

Zaaknummer: 200.239.969/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, R.J.F. Thiessen en D. Kingma

Advocaten: P.F. van Esseveldt en I.M.C.A. Reinders Folmer

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:673a lid 1 BW