

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Gelijke opzegtermijn van twee maanden voor werkgever en werknemer converteert niet in dubbele opzegtermijn voor werkgever. Geen kennelijk onredelijk ontslag. Aangevraagd verlof over de periode na vrijstelling van werk mag niet op het verlofsaldo in mindering worden gebracht.

Werkneemster is sinds 2005 in dienst als assistent-bedrijfsleider. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat na twee jaar voor beide partijen een opzegtermijn van twee maanden geldt. Na verkregen toestemming is de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van één maand tegen 1 september 2013 opgezegd. In de onderhavige procedure vordert werkneemster schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ze voert aan dat de opzegtermijn op grond van artikel 7:672 lid 6 BW voor de werkgever twee maanden is. Daarnaast vordert ze schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag en uitbetaling van niet genoten vakantiedagen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval wordt de opzegtermijn van twee maanden niet geconverteerd in een opzegtermijn van vier maanden voor de werkgever. Conversie door het inlezen van een verdubbelde opzegtermijn lijkt wel aangewezen als geen opzegtermijn voor de werkgever is overeengekomen, waardoor de overeenkomst als het ware wordt aangevuld. Hier geldt dat wel een opzegtermijn is voor de werkgever is overeengekomen. In dit geval ligt het daarom meer voor de hand uit te gaan van nietigheid, zoals de regering bij de totstandkoming van de regeling heeft betoogd of van vernietigbaarheid van de voor de werknemer geldende termijn. In beide gevallen leidt dat tot hetzelfde resultaat: de voor de werkgever geldende opzegtermijn blijft twee maanden. Op grond van artikel 7:672 lid 4 BW kon met inachtneming van een opzegtermijn van één maand worden opgezegd, zodat van een onregelmatige opzegging geen sprake is. De stelling dat het ontslag kennelijk onredelijk is, wordt niet gevolgd. De functie van werkneemster is niet uitwisselbaar met die van bedrijfsleider. De keuze om de functie assistent-bedrijfsleider te laten vervallen behoort tot de vrijheid van de ondernemer. Weliswaar is het momenteel voor niemand echt eenvoudig snel ander werk te vinden, maar in de regel zal de leeftijd zich bij het zoeken van ander werknemer niet tegen werkneemster keren. Tot slot wordt geoordeeld dat het aangevraagde verlof over de periode na vrijstelling van werk niet op het verlofsaldo in mindering mag worden gebracht. In februari en maart 2013 is verlof gevraagd voor de zomerperiode. Bij een tweetal dagen staat dat de noodzaak van verlof nog niet helemaal zeker is. Daarbij komt dat het aangevraagde verlof niet correspondeert met het verlof dat werkgever heeft geregistreerd en dat werkneemster

heeft gewezen op bijzondere omstandigheden (overlijden schoonmoeder) waardoor zij sowieso niet op vakantie is gegaan. Er wordt een bedrag van € 2.528,06 toegekend in verband met opgebouwde doch niet genoten vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-07-2014

Zaaknummer: 2682702 UC EXPL 14-334 JOZ/1378