

RECHTSPRAAK

## werknemer/Flextronics Logistics BV

### ***Verlenging opzegtermijn voor werknemer, zonder vermelding wat met de opzegtermijn van de werkgever gebeurt, leidt tot een vernietigbaar opzegbeding (art. 7:672 lid 6 BW).***

Werknemer (1982) is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd per 1 januari 2012 bij Flextronics in dienst getreden in de functie van Financial Accountant. Werknemer heeft bij brief van 28 december 2012 de arbeidsovereenkomst met Flextronics opgezegd tegen 1 februari 2013. In de arbeidsovereenkomst is de volgende bepaling opgenomen: 'Deze arbeidsovereenkomst kan door de werknemer tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van twee (2) maanden', hierna ook: het opzegbeding. Flextronics heeft zich op het standpunt gesteld dat sprake is van een onregelmatige opzegging (één in plaats van twee maanden opzegtermijn in acht genomen). Werknemer stelt zich op het standpunt dat het opzegbeding in strijd is met artikel 7:672 lid 6 BW.

Het hof oordeelt als volgt. Voor het geval in de arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn dan de wettelijk bepaalde termijn is opgenomen, waarbij die opzegtermijn voor beide partijen gelijk is, is reeds geoordeeld dat de werknemer een beroep toekomt op de vernietigbaarheid van de voor hem geldende termijn van opzegging, zodat de werknemer in dat geval slechts de wettelijke opzegtermijn van één maand in acht hoeft te nemen (vgl. de uitspraken van dit hof van 5 juni 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW7795 en 3 april 2012, ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1040). Gelet op de aan de bepaling van artikel 7:672 lid 6 BW ten grondslag liggende beschermingsgedachte, komt een zodanig beroep naar het oordeel van het hof eveneens aan de werknemer toe in het geval dat de termijn van opzegging in de arbeidsovereenkomst is verlengd zonder dat is bepaald welke termijn van opzegging er voor de werkgever geldt. Een dergelijke eenzijdige verlenging doet immers afbreuk aan het door de wetgever beoogde evenwicht voor wat betreft de bij de opzegging betrokken belangen van werkgever en werknemer (vgl. Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 12, in verbinding met Kamerstukken II 1989/90, 21479, 3, p. 9-10). Dat, zoals Flextronics met verwijzing naar rechtspraak (Hof Den Haag 14 april 2006, ECLI:NL:GHSGR:2006:AX6299) betoogt, de arbeidsovereenkomst kan worden aangevuld door de opzegtermijn in geval van opzegging door de werkgever overeenkomstig artikel 7:672 lid 6 BW te stellen op het dubbele van de voor de werknemer geldende contractuele opzegtermijn, leidt niet tot een ander oordeel. Uit de wettekst van artikel 7:672 lid 6 BW – waarin ten aanzien van de werkgever van een minimumtermijn wordt uitgegaan ('niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer') – volgt naar het oordeel van het hof dat het de bedoeling van de wetgever is geweest dat

partijen bij een verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer tevens afspraken dienen te maken over de voor de werkgever geldende opzegtermijn. In de bepaling van artikel 7:672 lid 5 en in de bepaling van artikel 7:672 lid 6 (oud) BW, van welke bepaling niet kan worden aangenomen dat de wetgever daarvan met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid materieel heeft willen afwijken, kunnen aanknopingspunten worden gevonden dat deze afspraken eveneens schriftelijk dienen te worden vastgelegd. Voor de werknemer dient immers duidelijkheid te bestaan over zijn rechtspositie bij opzegging. Het hof onderschrijft in zoverre dan ook de overweging van de Centrale Raad van Beroep dat uit een oogpunt van rechtszekerheid artikel 7:672 lid 6 BW zo moet worden verstaan dat in geval van afwijking van de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn eveneens schriftelijk moet worden vastgelegd (CRvB 18 juli 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BX2526). Bij gebreke van een dergelijke schriftelijke vastlegging komt de werknemer naar het oordeel van het hof een beroep toe op de vernietigbaarheid van de (eenzijdige) verlenging van zijn opzegtermijn. De grief slaagt dus. Dit brengt mee dat werknemer gehouden was slechts de wettelijke opzegtermijn van één maand in acht te nemen. Nu hij dit heeft gedaan, is van onregelmatig ontslag geen sprake.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 11-03-2014

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2014:684

**Zaaknummer:** HD 200.131.987/01

**Rechters:** C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, J.M. Brandenburg en C.E.C.J. Ponsioen

**Advocaten:** F. Panis en Ph.C.M. van der Ven

**Wetsartikelen:** 7:672 BW