

RECHTSPRAAK

werkneemster/Tilburgs Ambulatorium Neuropsychologie C.V.

Rechtsgevolg van met artikel 7:672 lid 6 BW strijdige contractuele opzegtermijn van twee maanden leidt niet tot verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever, maar tot halvering van de opzegtermijn voor werkneemster. Beroep op dwaling wegens schending mededelingsplicht werkgever afgewezen

Werkneemster (48 jaar) is op 12 januari 2009 in dienst getreden van TAN als neuropsycholoog op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst is bepaald (in artikel 7) dat voor beide partijen een opzegtermijn geldt van twee maanden. Beide partijen stellen zich op het standpunt dat de dienstbetrekking met werkneemster in ieder geval op 1 augustus 2009 is geëindigd. Werkneemster betoogt dat TAN de arbeidsovereenkomst (onregelmatig) heeft opgezegd en TAN stelt dat deze overeenkomst met wederzijds goedvinden is geëindigd. Werkneemster stelt zich onder meer op het standpunt dat van een tussentijds opzegbeding geen sprake is en dat artikel 7 enkel ziet op het einde van de overeenkomst. Voorts stelt zij zich op het standpunt dat artikel 7 in strijd is met artikel 7:672 lid 6 BW. Ten slotte stelt werkneemster dat zij over de inhoud van haar arbeidsovereenkomst, meer in het bijzonder artikel 7, heeft gedwaald. Het had op de weg van TAN gelegen haar zorgvuldig over de inhoud en gevolgen van dit beding te informeren.

Het hof oordeelt als volgt. Een opzegtermijn welke eerst zou lopen nadat de duur van het contract zou zijn verstreken, strookt niet met de aard van een bepaaldetijdscontract. De eerste grief faalt. Ten aanzien van de dwaling, overweegt het hof als volgt. Bepalend is het antwoord op de vraag of TAN in verband met hetgeen zij wist of behoorde te weten werkneemster op de hoogte had behoren te brengen van de gevolgen van de mogelijkheid van tussentijdse opzegging, dit om te voorkomen dat werkneemster zou dwalen bij het aangaan van de overeenkomst. Geen mededelingsplicht bestaat wanneer TAN er geen rekening mee behoefde te houden dat de eventueel mee te delen feiten voor de dwalende (werkneemster) van doorslaggevend belang zijn (kenbaarheidsvereiste). Volgens het hof was het voor TAN niet zonder meer kenbaar dat een jaarcontract zonder tussentijds opzegbeding een vereiste was voor werkneemster. Ook deze grief faalt.

Met betrekking tot de opzegtermijn overweegt het hof als volgt. De wetgever heeft met het

bepaalde in artikel 7:672 lid 6 een de werknemer beschermende bepaling in het leven heeft geroepen in die zin dat ingeval in een arbeidsovereenkomst voor wat betreft de opzegtermijn ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van de wettelijk bepaalde opzegtermijn en deze opzegtermijn wordt verlengd, de geldigheid van die afwijking slechts kan worden aangenomen indien de voor de werkgever geldende opzegtermijn (ten minste) het dubbele bedraagt. In dit geval is in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat voor beide partijen een opzegtermijn geldt van twee maanden, derhalve voor de werknemer (in casu werkneemster) een afwijking van de termijn van één maand als is bepaald in artikel 7:672 lid 2 onder a BW. Werkneemster trekt daaruit de conclusie dat daarom de opzegtermijn voor TAN vier maanden bedraagt, maar die conclusie is onjuist. Immers, het gevolg van het opnemen in de arbeidsovereenkomst van een langere opzegtermijn dan de wettelijk bepaalde termijn, waarbij die opzegtermijn voor beide partijen gelijk is, is slechts dat werkneemster een beroep toekomt op de vernietigbaarheid van de voor haar geldende termijn van opzegging, zodat zij in dit geval slechts een opzegtermijn in acht zou behoeven te nemen van één maand. Het beroep op de vernietigbaarheid van die opzegtermijn leidt er echter niet toe dat (daarom) de voor TAN geldende – en tussen partijen overeengekomen – opzegtermijn van twee maanden van rechtswege moet worden verlengd met twee maanden. Het beroep dat werkneemster daartoe doet op enige jurisprudentie kan niet slagen. In geval van de uitspraak van dit hof van 6 juni 2006 (JAR 2007/34) is slechts geoordeeld dat het gevolg van het ontbreken van verschillende opzegtermijnen voor werknemer en werkgever – de werkgever deed daar een beroep op de nietigheid – was dat de voor de werkgever geldende opzegtermijn in ieder geval gehandhaafd bleef, terwijl in de uitspraak van het Hof Den Haag van 14 april 2006 (JAR 2006/116) is geoordeeld dat bij gebreke van een voor de werkgever geldende opzegtermijn, terwijl wél een voor de werknemer van de wet afwijkende opzegtermijn gold, de arbeidsovereenkomst diende te worden aangevuld overeenkomstig de strekking van artikel 7:672 lid 6 BW. Noch de ene noch de andere situatie doet zich in dit geval voor.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BW1040

Zaaknummer: HD 200.081.293

Rechters: C.M. Aarts, M.J.H.A. Venner-Lijten en C.A.M. Walsteijn

Advocaten: G.H.J. Luimes en T.M. Penninks

Wetsartikelen: 7:672 lid 6 BW en 6:228 BW