

Flextronics Logistics BV/werknemer

Verlenging van de wettelijke opzegtermijn dient zowel voor werkgever als werknemer schriftelijk te geschieden. Indien contractueel een langere opzegtermijn voor alleen de werknemer is bedongen, dan is deze afwijking vernietigbaar. Er is geen sprake van een automatische verlenging van de opzegtermijn voor de werkgever.

(Cassatieberoep van AR 2014-0257.) 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 omdat niet is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Het middel betoogt, kort gezegd, dat het hof met dit oordeel heeft miskend dat het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:672 lid 6 BW slechts ziet op de verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, en dat indien deze verlenging overeenkomstig die bepaling is overeengekomen, (van rechtswege) vaststaat dat de opzegtermijn voor de werkgever (ten minste) het dubbele is van die voor de werknemer. Het middel doet daarvoor een beroep op (onder meer) de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid van artikel 6:248 lid 1 BW en op conversie op grond van artikel 3:42 BW.

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Zoals het hof terecht heeft geoordeeld, volgt uit de tekst van artikel 7:672 lid 6 BW dat partijen bij een verlenging van de opzegtermijn die geldt voor de werknemer, tevens afspraken (dienen te) maken over de voor de werkgever geldende opzegtermijn (‘De termijn van opzegging mag voor de werkgever niet korter zijn dan het dubbele van die voor de werknemer’). Dit vindt bevestiging in de wetsgeschiedenis (*Kamerstukken II* 1989/90, 21479, 3, p. 9 en *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 30-31). Met de in artikel 7:672 lid 6 BW verplicht gestelde verlenging van de opzegtermijn die geldt voor de werkgever, is beoogd de werknemer te beschermen. Met deze strekking, en met de bepaling van het vijfde lid van artikel 7:672 BW dat de ingevolge het tweede lid van dat artikel voor de werkgever geldende opzegtermijn schriftelijk kan worden verlengd, strookt dat ook de verlenging van het zesde lid schriftelijk moet worden overeengekomen. Ten slotte is nog van

belang, zoals het hof heeft overwogen, dat in CRvB 18 juli 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BX2526, reeds in vorenstaande zin is geoordeeld. Uit het hiervoor overwogene volgt dat artikel 7:672 lid 6 BW vereist dat zowel de voor de werknemer geldende opzegtermijn (van maximaal zes maanden), als de voor de werkgever geldende opzegtermijn (die niet korter mag zijn dan het dubbele van die voor de werknemer) schriftelijk wordt overeengekomen. Indien hieraan niet is voldaan, kan de werknemer het opzegbeding, wat betreft de opzegtermijn, ingevolge artikel 3:40 lid 2 BW vernietigen, met als gevolg dat hij slechts de wettelijke opzegtermijn van één maand van artikel 7:672 lid 3 BW in acht hoeft te nemen.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 01-05-2015

ECLI: ECLI:NL:HR:2015:1192

Zaaknummer: 14/02969

Rechters: F.B. Bakels, A.M.J. van Buchem-Spapens, C.E. Drion, G. Snijders en M.V. Polak

Advocaten: M.A.J.G. Jansen en S. Kousedghi

Wetsartikelen: 7:672 BW