**7. Einde van de arbeidsovereenkomst: een inleiding**

Opgave 7.1

b (Art. 7:668a BW.)

Het juiste antwoord is b, te weten einde van rechtswege per 31 juli 2024.

A is niet juist omdat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook voor langer kan worden overeengekomen dan 2 jaar zonder dat deze dan verwordt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

C is niet juist omdat werkgever enkel kan opzeggen (ook tussentijds) nadat een procedure is gevolgd en een vergunning is verkregen.

D is niet juist omdat een werknemer geen ontslagvergunning nodig heeft om op te zeggen, maar kan volstaan met een briefje.

Opgave 7.2

a en b (Art. 7:674 lid 1 BW.)

Opgave 7.3

d (Art. 7:677 lid 4 BW.)

Opgave 7.4

Voor een werknemer is de opzegtermijn 1 maand (art. 7:672 lid 4 BW). Deze maand loopt tot 1 april. De

werknemer moet opzeggen tegen het einde van de maand, dus tegen eind april (art. 7:672 lid 1 BW). Hij

heeft geen ontslagvergunning van UWV nodig; dat geldt alleen voor de werkgever (art. 671a lid 1 BW).

Op zijn vroegst per 1 mei 2022.

Opgave 7.5

2 maanden (art. 7:672 lid 8 BW)

Opgave 7.6

1. Omar kan de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te beëindigen (art. 7:671c lid 3 BW) zonder toekenning van een vergoeding aan de werkgever (art. 7:672 lid 11 BW). De kans is groot dat de rechter de werknemer zal houden aan zijn overeenkomst en het verzoek zal afwijzen.  
– De werknemer kan de arbeidsovereenkomst met de werkgever opzeggen per een bepaalde datum. Het risico is dat de werkgever een vergoeding vordert (art. 7:672 lid 11 BW).

2. Er is geen dringende reden in deze situatie en dus loopt de werknemer het risico dat de werkgever een vergoeding vordert (art. 7:672 lid 11 BW). Het risico daarop is wel beperkt qua kosten (procedure)/baten (een maand vergoeding).

Opgave 7.7

d (Art. 7:672 lid 8 BW.)

Opgave 7.8

1. Beëindigingsovereenkomst (art. 7:670b BW), ook wel vaststellingsbijeenkomst genoemd of beëindiging met wederzijds goedvinden.

2. Ja, binnen 14 dagen na de datum van de totstandkoming van de overeenkomst (art. 7:670b lid 2 BW) of, als deze bedenktermijn niet is opgenomen in de overeenkomst, binnen 3 weken. Met een aan werkgever schriftelijk gerichte verklaring.

Opgave 7.9

b (Art. 7:668 BW.)

Opgave 7.10

a en b (Art. 7:668 BW.)

Opgave 7.11

1. Er is een ontslagvergunning verleend door UWV. Het opzegverbod is niet van toepassing gezien art. 7:670 lid 1 onder b BW.   
Gezien de duur van het dienstverband is de opzegtermijn 4 maanden (art. 7:672 lid 2 BW). Er mag 1 maand in mindering worden gebracht vanwege de duur van de procedure (art. 7:672 lid 5 BW).  
Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij schriftelijk iets anders is overeengekomen (art. 7:672 lid 1 BW).

De opzegging geschiedt dus tegen 31 augustus 2023 waarna een opzegtermijn van 3 maanden volgt. Het dienstverband eindigt dan per 1 december 2023, wat betekent dat de laatste datum in dienst 30 november 2023 zal zijn.

2. Nee, er is sprake van een opzegverbod op grond van art. 7:670 lid 1 onder a BW. Alida is op de dag van de aanvraag arbeidsongeschikt. De in art. 7:670 lid 1 onder b BW genoemde uitzondering is niet van toepassing.  
Er is in de casus geen reden gegeven voor een uitzondering op het opzegverbod ex art. 7:670a BW, met andere woorden: er kan niet rechtsgeldig worden opgezegd. Sterker nog: naar alle waarschijnlijkheid zal de ontslagvergunning niet worden verleend. UWV moet immers zelfstandig het bestaan van een opzegverbod checken.

3. De werkgever schendt hier de wederindiensttredingsvoorwaarde (er is binnen 26 weken iemand aangenomen voor dezelfde functie). Alida kan bij de kantonrechter verzoeken om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen of om een billijke vergoeding vragen (art. 7:681 lid 1 onder d BW).

Opgave 7.12

1. Het argument van de werkneemster is juist. De proeftijd is gaan lopen op 28 april 2024 en afgelopen op 28 juni 2024.

2. De cao is algemeen verbindend verklaard. De directie moet de cao toepassen. Het is niet van belang of de instelling wel of geen lid is van de werkgeversorganisatie (art. 2 lid 1 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten).

Opgave 7.13

1. Art. 7:672 lid 4 BW bepaalt dat de opzegtermijn van de werknemer 1 maand is. Art. 7:672 lid 1 BW bepaalt dat de opzegging geschiedt tegen het einde van een maand. De arbeidsovereenkomst kan bij opzegging door Hans eindigen per 1 februari 2024.

2. Ja. Van art. 7:672 lid 4 BW kan volgens art. 7:672 lid 8 BW schriftelijk worden afgeweken. De opzegtermijn mag echter niet langer zijn dan 6 maanden en de opzegtermijn van de werkgever moet minimaal het dubbele bedragen van de opzegtermijn die voor de werknemer geldt.

Opgave 7.14

Bij 16 jaar dienstverband is de opzegtermijn conform art. 7:672 lid 2 BW 4 maanden. Een verkorting

van deze termijn kan ingevolge art. 7:672 lid 7 BW slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst

worden geregeld en dus niet bij individuele arbeidsovereenkomst. Hans heeft door het instemmen

met de beëindigingsovereenkomst, waarin een te korte opzegtermijn is opgenomen, een

benadelingshandeling gepleegd. UWV weigert op grond van art. 24 lid 5 jo. art. 27 lid 3 WW over de

periode van 2 maanden van werkloosheid de WW-uitkering. De uitkering wordt pas verstrekt vanaf

1 mei 2024.