

Régine's Respons



Heb jij een vraag voor Régine? Mail ons!

Vraag: Moet ik een opzegbepaling opnemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Antwoord: Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch na afloop van de tijd waarvoor die is aangegaan. Opzegging en voorafgaande vergunning of toestemming van de CWI of de Kantonrechter zijn niet nodig.

Waarom zou je dan een opzegbepaling opnemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Een opzegbepaling zorgt ervoor dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden opgezegd. Dit is handig als zich onvoorziene omstandigheden voordoen. Een arbeidsovereenkomst voor bijvoorbeeld een periode van 1 jaar kan niet tussentijds worden beëindigd (behalve in uitzonderlijke gevallen van ontslag op staande voet). Met een opzegbepaling kan dat, bijvoorbeeld bij aantoonbaar disfunctioneren, wel. Als de werkgever van zo'n tussentijds opzegbeding gebruik wil maken, moet de werkgever overigens wel een voorafgaande vergunning/ toestemming vragen van de CWI of Kantonrechter. Dit geldt dus tijdens de looptijd van de overeenkomst en niet aan het einde ervan. Als een opzegbepaling wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is belangrijk om altijd duidelijk te vermelden dat het gaat om tussentijdse opzegging. Als dat niet duidelijk wordt vermeld, kunnen rechters aannemen dat het gaat om opzegging aan het einde van de looptijd en dat maakt dan dat de arbeidsovereenkomst niet automatisch afloopt, maar ineens aan het einde wel voorafgaande vergunning/ toestemming is vereist. Een opzegbepaling opnemen dus, maar let op dat deze goed is verwoord!

Régine de Wit,
advocate bij De Gier / Stam advocaten

10 • GIDS HR Support