

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



6.14. Tussentijds opzegbeding

Artikel ...Tussentijds opzegbeding

“Deze arbeidsovereenkomst kan door elk der partijen tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.”

Op grond van de wet is een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet tussentijds opzegbaar, tenzij werkgever en werknemer daarvoor in de overeenkomst een zogenaamd ‘tussentijds opzegbeding’ hebben opgenomen. Een uitzondering geldt natuurlijk voor een opzegging in de proeftijd en een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Als een tussentijds opzegbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst kan zowel de werkgever als de werknemer, met inachtneming van de opzegtermijn, de arbeidsovereenkomst opzeggen. De werkgever heeft hiervoor wel toestemming van het UWV nodig of een ontbindingsbeschikking van de rechter.

Als er niet schriftelijk is afgesproken dat het mogelijk is om tussentijds op te zeggen, zitten partijen in principe aan elkaar vast tot het einde van het contract. Wil de werknemer dus tijdens de duur van het contract opstappen, dan heeft hij de toestemming van de werkgever nodig. Zowel werkgever als werknemer kunnen ook naar de kantonrechter stappen om ontbinding van de tijdelijke arbeidsovereenkomst te vragen. Hieraan hangt doorgaans wel een stevig prijskaartje aan. De te betalen vergoeding bestaat doorgaans uit een bedrag dat gelijk staat aan het loon over de resterende looptijd van het contract.