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

Opgave 7.1

b (Art. 7:668a BW.)

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

c (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).

Opgave 7.5

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

Opgave 7.6

a (Art. 7:675 BW.)

Opgave 7.7

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 10 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 10 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 10 BW).

Opgave 7.8

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

Opgave 7.9

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.

Opgave 7.10

b (Art. 7:668 BW.)

Opgave 7.11

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

Opgave 7.12

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. 7:672lid 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 2016 waarna een opzegtermijn van 3 maanden volgt. Het dienstverband eindigt derhalve per 1 december 2016 hetgeen betekent dat de laatste datum in dienst 30 november 2016 zal zijn.

2. 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.

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).

4. Het argument van de werkneemster is juist, maar aan deze vraag komt men niet toe. Een proeftijd moet immers schriftelijk worden afgesloten (art. 7:652 lid 2 BW). Indien niet voldaan is aan het schriftelijkheidsvereiste, is het proeftijdbeding nietig.

Conclusie: de werknemer kan het gegeven ontslag vernietigen.

5. 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).