



“Mr. E.D. van Tellingen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036 - 82 00 322 of e-mailen naar vantellingen@wvtadvocaten.nl”

Tussentijdse opzegging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst

Piet heeft een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden. Mag hij dit tijdelijke arbeidscontract tussentijds opzeggen?

Tussentijdse opzegging

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd als deze mogelijkheid schriftelijk is afgesproken. De werknemer kan dan met inachtneming van de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Indien de mogelijkheid van tussentijdse opzegging niet schriftelijk is vastgelegd, dan kan de werknemer de arbeidsovereenkomst alleen tussentijds beëindigen als de werkgever geen bezwaar heeft. In onderling overleg kan dan worden afgesproken op welke datum de werknemer ophoudt met werken. De arbeidsovereenkomst wordt dan beëindigd met wederzijds goedvinden.

Werkgever stemt niet in met tussentijdse opzegging

Stemt de werkgever niet in met tussentijdse opzegging, dan zal de werknemer in principe moeten doorwerken

tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. Zegt de werknemer toch tussentijds de arbeidsovereenkomst op, dan is deze opzegging onregelmatig en de werknemer is dan schadeplichtig. De werknemer loopt dan het risico dat de werkgever een procedure start bij de kantonrechter en in deze procedure schadevergoeding van de werknemer gaat vorderen. De hoogte van de schadevergoeding is dan gelijk aan het loon dat de werkgever had moeten betalen indien de werknemer tot het einde van de arbeidsovereenkomst had gewerkt. Stel Piet begint op 1 mei 2012 en op 1 november 2012 loopt de arbeidsovereenkomst van rechtswege af. Piet laat weten dat hij per 1 september 2012 weg gaat omdat hij een andere baan heeft. Deze opzegging is onregelmatig omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt per 1 november 2012. De werkgever kan besluiten een procedure te starten wegens onregelmatige opzegging. Piet loopt dan het risico dat de kantonrechter hem veroordeelt tot betaling van het loon van 1 september 2012 tot 1 november 2012.