

## LEGAL UPDATE

### Recht op WW na tussentijdse beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Datum: 26 augustus 2021

#### Tussentijds opzegbeding?

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt van rechtswege af na het verstrijken van de overeengekomen periode. Er geldt in de meeste gevallen wel een aanzeg- maar geen opzegverplichting. Een opzegging is wel nodig als de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst tussentijds wil beëindigen. Dit kan alleen als een zogenaamd tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Regelmatig krijgen wij de vraag of het verstandig is een tussentijds opzegbeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Voor een werkgever is de toegevoegde waarde van een tussentijds opzegbeding beperkt. Een tussentijds opzegbeding geeft namelijk alleen aan de werknemer het recht om 'zomaar' tussentijds op te zeggen. Voor een tussentijdse beëindiging door de werkgever is een ontslagvergunning of een ontbindingsprocedure nodig.

Een belangrijke reden om wel een tussentijds opzegbeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te nemen, is dat dit een eventueel overleg over een vaststellingsovereenkomst eenvoudiger maakt. Op de website van het UWV staat namelijk: "*Heeft uw werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds opgezegd kan worden? En beëindigt u het dienstverband toch voor de afgesproken einddatum? Dan heeft uw werknemer pas vanaf de einddatum van de arbeidsovereenkomst recht op een WW-uitkering.*" Als geen tussentijds opzegbeding is overeengekomen, zal een werknemer in de meeste gevallen dus niet akkoord gaan met een vaststellingsovereenkomst.

#### Kan een tussentijds opzegbeding alsnog in de vaststellingsovereenkomst worden opgenomen?

Er was langere tijd discussie over de vraag of het mogelijk is om alsnog een tussentijds opzegbeding overeen te komen als partijen in onderhandeling zijn over een vaststellingsovereenkomst. Aan de ene kant geldt contractsvrijheid en kunnen werkgever en werknemer op ieder moment in goed overleg een wijziging aanbrengen in de arbeidsovereenkomst. Aan de andere kant neemt het UWV een helder standpunt in dat als in de (oorspronkelijke) arbeidsovereenkomst geen tussentijds opzegbeding is opgenomen, de medewerker bij een eerdere beëindiging geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Het last minute wijzigen van de arbeidsovereenkomst betekent omzeiling van deze regel.

Recent is hierover een belangrijke uitspraak gedaan. De Rechtbank Amsterdam heeft op 11 augustus 2021 [geoordeeld](#) dat het opnemen van een tussentijds opzegbeding voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste. Het UWV had de WW-uitkering ten onrechte geweigerd omdat er bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst geen tussentijds opzegbeding was overeengekomen.

Wilt u meer informatie over het sluiten van een arbeidsovereenkomst en de daarin op te nemen bepalingen? Vraag dan vrijblijvend bij mij een exemplaar aan van ons boek "Arbeid & Pensioen in de praktijk" of neem contact op om te sparren met een advocaat van onze praktijkgroep.

Dit is een Legal Update van Anne Haverkort.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort  
+31 30 259 55 28  
[annehaverkort@vbk.nl](mailto:annehaverkort@vbk.nl)