

Opzegtermijnen bij het einde van de arbeidsovereenkomst

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst opzeggen als het UWV toestemming heeft gegeven voor ontslag en er geen opzegverbod van toepassing is. De werkgever moet dat doen binnen de geldigheidsduur van de toestemming (maximaal vier weken).

De opzegtermijn kan, afhankelijk van de duur van het dienstverband, voor werkgever en werknemer verschillend zijn.

1. Opzegtermijn voor de werknemer

De opzegtermijn voor de werknemer is volgens de wet een maand (artikel 7:672 lid 4). Hiervan is in de Cao Sociaal Werk (artikel 2.5 CAO) afgeweken. De opzegtermijn voor de werknemer is minimaal twee maanden.

Sinds 1 januari 2020 bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer die een nul-uren overeenkomst heeft niet meer twee maanden maar 4 dagen (artikel 7:672 lid 5). Dit is een gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans.

2. Opzegtermijn voor de werkgever

De wettelijke opzegtermijn voor de werkgever is gedurende de eerste vijf jaar van de arbeidsovereenkomst een maand (artikel 7:672 lid 2 BW). In de Cao Sociaal Werk (artikel 2.5 CAO) is deze termijn uitgebreid met een extra maand tot minimaal twee maanden.

Voor iedere volgende vijf jaar dat de arbeidsovereenkomst duurt, wordt de opzegtermijn verlengd met een maand tot maximaal vier maanden (bij langer dan vijftien jaar in dienst).

De werkgever mag van de termijn die hij in acht moet nemen de zogeheten proceduretijd aftrekken (artikel 7:672 lid 6 BW). Dat is de periode waarin het UWV de ontslagaanvraag heeft behandeld.

3. Schema opzegtermijnen

De duur van opzegtermijnen volgens artikel 2.5 CAO juncto artikel 7:672 lid 2 BW.

Duur dienstverband	Opzegtermijn voor de werkgever	Opzegtermijn voor de werknemer
< 5 jaar	2 maanden	2 maanden
5-10 jaar	2 maanden	2 maanden
10-15 jaar	3 maanden	2 maanden
>15 jaar	4 maanden	2 maanden

Let op:

1. In dit schema is de opzegtermijn vermeld zonder dat de opzegtermijn met de proceduretijd is verkort;
2. Er moeten op grond van de cao wel altijd tenminste twee maanden opzegtermijn steren!

4. Overgangsregel

Voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren en voor wie op dat tijdstip op grond van de Wet flexibiliteit en zekerheid een langere termijn van opzegging gold dan hierboven aangegeven, blijven de langere opzegtermijnen gelden. Dit geldt overigens slechts zolang de betrokkene nog steeds bij dezelfde werkgever in dienst is. Dit betekent dat deze werknemer ook na 1 januari 1999 aanspraak kan maken op een opzegtermijn van maximaal 6 maanden.

De opzegtermijn wordt dan als volgt berekend: - 1 week voor elk vol dienstjaar tussen zijn 45e verjaardag en 1 januari 1999, met een maximum van 13 weken en daarbij opgeteld: - 1 week voor elk vol dienstjaar tussen zijn 18e verjaardag en 1 januari 1999, met een maximum van 13 weken. Is de berekende opzegtermijn op deze manier langer dan vier maanden? Dan dient rekening gehouden te worden met die langere opzegtermijn. De opzegtermijn kan echter maximaal 26 weken bedragen. Wanneer de werknemer in dienst is getreden na 1 januari 1999 geldt de overgangsregeling niet meer, maar zijn de huidige opzegtermijnen van toepassing, zie hierboven onder 1, 2 en 3.

Mocht u nog vragen hebben en heeft u een abonnement op JZO, neemt u dan via de gebruikelijke weg contact op met JZO.

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en of onvolkomenheden.