

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:

1. Door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer, op een gezamenlijk te bepalen tijdstip.
2. Tijdens de proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
3.
 - a. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan 6 maanden eindigt van rechtswege.
 - b. Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer geldt een aanzegplicht, waarbij de werkgever aangeeft of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en onder welke voorwaarden.
4. Door opzegging door de werknemer.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst moet 1 maand opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen.
5. Door opzegging door de werkgever.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het UWV, de volgende opzegtermijn, beginnend op zaterdag, in acht worden genomen:
 - a. korter dan 5 dienstjaren: 1 maand;
 - b. 5 dienstjaren of langer, maar korter dan 10 dienstjaren: 2 maanden;
 - c. 10 dienstjaren of langer, maar korter dan 15 dienstjaren: 3 maanden;
 - d. 15 dienstjaren of langer: 4 maanden.Bij het berekenen van de opzegtermijn wordt het aantal dienstjaren bij een vorige werkgever meegenomen indien de werknemer als gevolg van een contractswisseling in dienst is getreden bij de werkgever.
6. Door ontbinding door de kantonrechter.
7. Wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek.
8. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij door partijen een latere datum overeen is gekomen. Besluiten partijen daarna opnieuw met elkaar een arbeidsovereenkomst aan te gaan dan geldt voor die arbeidsovereenkomst de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd in plaats van de artikelen 9, 10 en 31 van deze CAO.