**Bijlage 4 Bij de Model arbeidsovereenkomst**

**ARTIKEL 7:678 VAN HE T BURGERLIJK WE TBOEK**

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 7:677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a. Wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door

het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft

gegeven omtrent de wijze, waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;

b. Wanneer hij, in ernstige mate, de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid,

waarvoor hij zich heeft verbonden;

c. Wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;

d. Wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven,

waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;

e. Wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers

mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;

f. Wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerknemers verleidt

of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of goede zeden;

g. Wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever

beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;

h. Wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos zichzelf of anderen aan ernstig

gevaar blootstelt;

i. Wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij

behoorde geheim te houden, bekend maakt;

j. Wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of

namens de werkgever verstrekt;

k. Wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, die de arbeidsovereenkomst

hem oplegt;

l. Wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te

verrichten.

3. Bedingen, waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

**ARTIKEL 7:679 VAN HE T BURGERLIJK WE TBOEK**

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 7:677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a. Wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk

beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedoogt dat dergelijke handelingen door een van

huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;

b. Wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot

handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedoogt dat dergelijke verleiding of

poging tot verleiding door een zijner huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;

c. Wanneer hij het loon niet op de bepaalde tijd voldoet;

d. Wanneer hij, waar kost en inwoning bedongen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

e. Wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid

is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;

f. Wanneer hij de werknemer, wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid

is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;

g. Wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, die de arbeidsovereenkomst

hem oplegt;

h. Wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer,

niettegenstaande diens weigering, gelast, arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te

verrichten;

i. Wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden

met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid, of goede naam, die niet duidelijk

waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;

j. Wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt

de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen, waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1aanwezig is, zijn nietig.

**ARTIKEL 7:672 VAN HE T BURGERLIJK WE TBOEK**

**Opzegtermijn**

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het

gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;

b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;

d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten

minste een maand resteert.

6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel

682 of artikel 683.

10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het in lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgesteld loon voor drie maanden.