

## **De werkzaamheden van de onderneming eindigen volledig (algehele bedrijfssluiting)**

Het opzegverbod tijdens ziekte geldt ook niet als de werkzaamheden van de onderneming volledig worden beëindigd.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn als hij toestemming heeft gekregen van UWV, de cao-commissie of de werknemer zelf. De werknemer mag schriftelijk instemmen met de opzegging. Er is dan geen benadelingshandeling. De werknemer moet wel protesteren als de werkgever een te korte opzegtermijn heeft gehanteerd.

De werknemer mag bij een algehele bedrijfssluiting ook instemmen met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst als de werkgever nog niet heeft opgezegd. De wettelijke opzegtermijn moet daarbij wel in acht worden genomen. De opzegtermijn start op de datum dat de vaststellingsovereenkomst is ondertekend.

Is er geen rekening gehouden met de wettelijke opzegtermijn, dan is er een benadelingshandeling over deze termijn. Je weigert de uitkering tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de juiste opzegtermijn was gehanteerd.