



Let op de wettelijke aanzegtermijn

Zes tips om boetes te voorkomen



De aanzegtermijn

Sinds 1 januari 2015 moet u een werknemer met een contract voor bepaalde tijd met een duur van zes maanden of langer uiterlijk een maand van tevoren laten weten of u zijn contract gaat verlengen en zo ja, onder welke voorwaarden. De eerste rechtszaken over de aanzegtermijn hebben inmiddels plaatsgevonden. Mede op basis van deze juridische uitspraken worden in deze whitepaper eerst de belangrijkste aandachtspunten belicht. Daarna volgen zes tips om de aanzegtermijn op een goede manier na te leven en boetes te voorkomen.

De meeste werkgevers zijn inmiddels wel bekend met de wettelijke aanzegtermijn. Deze verplichting is in het leven geroepen, zodat werknemers met een tijdelijk contract eerder duidelijkheid hebben over het verloop van hun dienstverband. Als u de aanzegverplichting niet nakomt, heeft de werknemer recht op een vergoeding ter hoogte van zijn maandsalaris. Bent u te laat met de aanzegging,

dan moet u een pro rato vergoeding betalen. Bent u bijvoorbeeld twee weken te laat met de aanzegging, dan bent u een vergoeding van het salaris over twee weken verschuldigd. Over een aantal zaken rondom de aanzegtermijn bestaat nog enige onduidelijkheid. Hieronder een opsomming van de belangrijkste punten.

Duur arbeidsovereenkomst

De aanzegtermijn geldt voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd met een duur van zes maanden of langer. Eerdere arbeidsovereenkomsten met dezelfde werkgever zijn daarbij dus niet van belang. Er zal per arbeidsovereenkomst vastgesteld moeten worden of deze een duur heeft van zes maanden of langer. Zo ja, dan geldt de aanzegplicht. U bent overigens niet verplicht om de reden te melden als u de werknemer geen contractverlenging geeft. Uiteraard getuigt dit wel van goed werkgeverschap.

Aanzegging moet ontvangen zijn

U moet de aanzegging schriftelijk doen én u moet kunnen bewijzen dat de werknemer uw bericht ontvangen heeft. Het is dus verstandig om de aanzegbrief aangetekend te versturen.

Einde van rechtswege

Voldoet u niet aan de aanzegplicht, dan eindigt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog steeds van rechtswege. U moet weliswaar een vergoeding betalen, maar dat neemt niet weg dat de arbeidsovereenkomst gewoon eindigt op de overeengekomen einddatum. De werknemer heeft dus niet automatisch recht op een nieuw contract als u de aanzegtermijn bent vergeten.



Termijn voor opeisen vergoeding

Als de werkgever de vergoeding voor het niet in acht nemen van de aanzegtermijn niet betaalt, moet de werknemer binnen twee maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst een procedure starten bij de kantonrechter om de vergoeding op te eisen. Daarna vervalt dit recht en kan de werknemer geen aanspraak meer maken op de vergoeding.

Ook aanzegtermijn bij verlenging

De wettelijke aanzegtermijn is niet alleen van belang als u de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilt beëindigen. Ook als u de werknemer een contractverlenging geeft, moet u dit uiterlijk een maand van tevoren schriftelijk aan hem laten weten. Doet u dit niet, dan kan de werknemer ook in deze situatie binnen twee maanden na afloop van het eerste contract (en dus tijdens de looptijd van het opvolgende contract) een vergoeding opeisen. In de praktijk komt dit wel weinig voor. Een werknemer is immers vaak blij dat hij een contractverlenging krijgt en zal zijn goede relatie met de werkgever niet op het spel willen zetten door een vergoeding te vorderen.

Aanzegging bij indiensttreding

Het is mogelijk om al bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst te voldoen aan de aanzegtermijn door bij indiensttreding schriftelijk te melden of de arbeidsovereenkomst na afloop wel of niet verlengd wordt. In een rechtszaak is beslist dat u dit zelfs in het contract al mag opnemen. Dat is echter niet helemaal risicoloos. Ten eerste loopt u – als u heeft aangegeven dat u het contract niet verlengt – het risico dat de werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst niet meer beschikbaar is, omdat hij geen rekening heeft gehouden dat hij in dienst zou kunnen blijven. En ten tweede loopt u een juridisch risico omdat er sprake kan zijn van een onjuiste aanzegging. Geeft u bij indiensttreding al aan dat de arbeidsovereenkomst na afloop zal worden verlengd, dan wordt dat gezien als een aanbod. Zodra de werknemer dat aanbod aanvaardt, kunt u daar niet meer op terugkomen.

Overgang van onderneming

Als een werknemer wegens overgang van onderneming tijdens de looptijd van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst treedt bij een nieuwe werkgever, gaat de aanzegverplichting over naar deze werkgever. Deze nieuwe werkgever moet dus rekening houden met de volledige duur van de arbeidsovereenkomst. Dat geldt ook als de werknemer bij een nieuwe werkgever een nieuwe overeenkomst tekent ter vervanging van de oude arbeidsovereenkomst (dus geen verlenging). Werkt een werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst van een jaar en eindigt deze overeenkomst twee maanden na de overgang van onderneming, dan moet de nieuwe werkgever op tijd aanzeggen om geen vergoeding verschuldigd te zijn. Houd hier dus rekening mee bij overgang van de onderneming!



6 tips voor het naleven van de aanzegtermijn

Houdt u zich niet aan de aanzegtermijn, dan kunt u een boete krijgen. In deze whitepaper krijgt u zes tips om volgens de regels te werk te gaan en een boete te voorkomen.

1. Zwart op wit

De WWZ wil de positie van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst versterken. Eén van de maatregelen uit de wet is daarom de invoering van de aanzegtermijn. Al sinds 1 januari 2015 bent u verplicht om minstens één maand voor het verlopen van elke tijdelijke arbeidsovereenkomst – die een duur heeft van minimaal zes maanden – schriftelijk aan de werknemer te laten weten of u zijn contract verlengt of niet. Een mondelinge aanzegging volstaat niet in een rechtelijke procedure. Daarnaast is het verstandig om voor de zekerheid de aanzegging aangekend naar de werknemer te versturen.



2. Voorwaarden

Als u in de schriftelijke aanzegging aangeeft dat u de werknemer een contractverlenging wilt aanbieden, moet u hierbij ook aangeven onder welke voorwaarden u dit wilt doen. Als u geen voorwaarden vastlegt voor het nieuwe contract, gelden na de verlenging automatisch de arbeidsvoorwaarden uit het vorige contract. Ook de contractduur is dan weer hetzelfde als het vorige contract (met wel een maximumduur van één jaar).

3. Vergoeding

Uw werknemer heeft recht op een vergoeding als u niet of te laat schriftelijk aanzegt. Hij moet zelf binnen twee maanden na het einde van zijn contract een beroep doen op dit recht. Doet de werknemer dit, dan moet u hem een vergoeding betalen van maximaal één brutomaandsalaris. De vergoeding wordt naar rato berekend. Als u bijvoorbeeld een week te laat bent met een juiste aanzegging, krijgt de werknemer één weekloon. In drie gevallen hoeft u geen vergoeding te betalen, namelijk bij: faillissement, uitstel van betaling of toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

4. Formule

Moet u een brutomaandsalaris betalen, dan berekent u dit door de werknemer zijn bruto-uurloon x de overeengekomen arbeidsduur per maand te berekenen. Dit is het 'kale loon'. De vakantiebijslag, eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen en overwerkvergoedingen zijn geen onderdeel van de boete. Heeft de werknemer geen vaste arbeidsduur, dan geldt het bruto-uurloon x gemiddelde arbeidsduur per maand (gemiddelde van de afgelopen twaalf maanden). De berekening gaat alleen over het laatste contract. Tel daarnaast periodes van verlof, staking of ziekte niet mee bij de gemiddelde arbeidsduur.

Als u een werknemer betaalt met provisie of stukloon, berekent u het brutomaandsalaris door het brutosalaris dat de werknemer in de afgelopen twaalf maanden verdiende, te delen door twaalf. Is de werknemer nog geen twaalf maanden in dienst, dan berekent u het salaris naar rato.

5. Agenda

Om te voorkomen dat de werknemer bij u de boete kan innen, zult u netjes moeten aanzeggen. Verwerk daarom altijd direct na het afsluiten van een tijdelijk contract in uw agenda wanneer u het contract moet hebben aangezegd. Weet u van tevoren al dat u het contract niet zult verlengen, dan kunt u dit direct in het contract opnemen. Hier kunt u voor het einde van het contract nog op terugkomen als u toch een verlengingsmogelijkheid heeft. Deze manier van handelen zal de werknemer waarschijnlijk niet motiveren, maar aan de andere kant weet hij dan wel vroegtijdig dat hij weer moet gaan solliciteren.



6. Uitzonderingen

Soms is de einddatum van een arbeidsovereenkomst onbekend, bijvoorbeeld als u deze aangaat voor een bepaald project. Omdat het dan lastig is om in te schatten wanneer u moet aanzeggen, heeft u bij zo'n overeenkomst geen aanzegplicht. Ook de uitzendovereenkomst valt onder de uitzonderingen. Deze eindigt met het vervallen van uw inleenopdracht en hier heeft de uitzendwerkgever in principe geen invloed op. U hoeft dan dus niet aan te zeggen.



Over Visma Software

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

Voor meer informatie:

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 45 45 111.

www.vismasoftware.nl

info-amersfoort@visma.com



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM-vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)