

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

Aandachtspunten bij aanzeggen van arbeidsovereenkomst

Dat er in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorgaans wel een contractduur of einddatum staat, betekent niet dat u als werkgever richting het eind van de looptijd op uw lauweren kunt rusten. De aanzegplicht vereist namelijk dat u in actie komt. Door de arbeidsovereenkomst op een juiste manier aan te zeggen, voorkomt u een hoop gedoe én onnodige kosten.

Er is een groot verschil tussen de mogelijkheid tot opzeggen en de verplichting tot aanzeggen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als u afscheid wilt nemen van een werknemer vóór zijn arbeidsovereenkomst afloopt, moet u opzeggen. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als u met een werknemer een dienstverband van een jaar bent overeengekomen, maar u al snel merkt dat voortzetting van de samenwerking zinloos is. Tussentijds opzeggen kan echter alleen als er in de arbeidsovereenkomst een tussentijdse opzegmogelijkheid is opgenomen. Is dit het geval, dan is het het makkelijkst om met de werknemer in een beëindigingsovereenkomst afspraken te maken over dit eerdere afscheid.

Voorwaarden

Maar wilt u na een jaar afscheid nemen van dezelfde werknemer, dan hoeft u zijn arbeidsovereenkomst in principe niet op te zeggen. De arbeidsovereenkomst loopt dan namelijk van rechtswege af. Wel moet u op tijd aanzeggen. Uw aanzegverplichting houdt in dat u uiterlijk één maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moet laten weten of u wel of niet met hem door wilt gaan. Wilt u de arbeidsovereenkomst van de werknemer

verlengen, dan moet u hem ook laten weten onder welke voorwaarden u de samenwerking wilt voortzetten.

Voortzetting

Hoe u op een goede manier aanzegt, regelt artikel 668 van Burgerlijk Wetboek 7. U heeft altijd een aanzegplicht, behalve bij een arbeidsovereenkomst van korter dan zes maanden of als de einddatum van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is gesteld. Dit laatste is bijvoorbeeld het geval als u een arbeidsovereenkomst bent overeengekomen voor de duur van een project. Als u vergeet om een arbeidsovereenkomst tijdig aan te zeggen terwijl u die plicht wel heeft, loopt de arbeidsovereenkomst gewoon af, tenzij u de werknemer laat doorwerken na afloop van het dienstverband. Dan wordt verondersteld dat de arbeidsovereenkomst voor dezelfde tijd (met een maximum van een jaar) wordt voortgezet onder dezelfde voorwaarden. Let hier dus op, anders is er een grote kans dat uw werknemer met succes een voortzetting kan claimen bij de kantonrechter.

Vergoeding

Als u een arbeidsovereenkomst niet of niet tijdig aanzegt, is uw organisatie de werknemer een aanzegvergoeding verschuldigd. Voldoet u helemaal niet aan uw aanzegplicht, dan bedraagt de aanzegboete één bruto maandsalaris (zonder vakantietoeslag of andere toeslagen). Zegt u wel aan, maar niet op tijd, dan is de boete pro rato. Dus: bij een aanzegging twee weken vóór het einde van het dienstverband moet u de werknemer strikt genomen twee weken salaris betalen voor de late aanzegging. De

vervaltermijn voor de aanzegvergoeding bedraagt drie maanden. Dat betekent dat de werknemer na uw gemiste 'aanzegdatum' nog drie maanden – oftewel twee maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst – de tijd heeft om een aanzegvergoeding te claimen bij de kantonrechter. Overigens maakt het voor het recht op de aanzegboete niet uit of u nu wel of niet verlengt. Toch komt het in de praktijk niet vaak voor dat een werknemer aanspraak maakt op de vergoeding als zijn werkgever de arbeidsovereenkomst verlengt.

Schriftelijk

U bent de werknemer ook een aanzegvergoeding verschuldigd als u niet voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste van de aanzegplicht. Stel: u geeft een werknemer in een gesprek mondeling te kennen dat u zijn arbeidsovereenkomst niet gaat verlengen, maar in de waan van de dag vergeet u ook schriftelijk aan te zeggen. De arbeidsovereenkomst loopt in dat geval weliswaar van rechtswege af en de betreffende werknemer gaat uit dienst, maar hij kan wel een aanzegboete claimen van één maandsalaris. De Hoge Raad heeft afgelopen jaar namelijk bevestigd dat de aanzegplicht van dwingend recht is; het is niet mogelijk om ten nadele van een partij af te wijken van de wet. De bepaling is bedoeld om de positie van de werknemer te versterken in die zin dat hij door een schriftelijke aanzegging tijdig duidelijkheid krijgt over zijn toekomst. Daarbij heeft de wetgever er bewust voor gekozen dat de werkgever die de plicht tot schriftelijke aanzegging niet naleeft, de aanzegvergoeding verschuldigd is.

Zeg dus altijd schriftelijk aan, bijvoorbeeld per mail of post. Volgens rechtspraak mag aanzeggen zelfs via WhatsApp. Verzeker uzelf er wel van dat de werknemer de aanzegging daadwerkelijk heeft ontvangen, bijvoorbeeld door de werknemer te vragen om een ontvangstbevestiging. Verstuur de aanzegging ook aangetekend als u helemaal zeker van uw zaak wilt zijn. Zorg er wel voor dat de werknemer de post waarin de aanzegging staat op tijd ontvangt. Als uw werknemer met vakantie is, komt dat in principe voor zijn rekening en risico.

Automatisch

Aanzeggen brengt extra administratie met zich mee. Zit u hier niet op te wachten, dan kunt u in een arbeidsovereenkomst opnemen dat deze 'standaard' niet wordt verlengd. Besteed hierbij voldoende aandacht aan de formulering van de aanzegging. Een standaardzin als 'deze arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege na ommekomst van de bepaalde tijd' is geen aanzegging en onvoldoende om te voldoen aan de aanzegplicht. Vraag uzelf wel af wat het voordeel is van zo'n automatische aanzegging. Een dergelijke bepaling werkt niet bepaald motiverend voor een werknemer. En wilt u toch verlengen, dan moet u de eerder gedane aanzegging tijdig repareren.

Gedoe

Het is dus belangrijk dat u het verschil tussen opzeggen en aanzeggen kent. Bewaak daarnaast de wettelijke aanzegtermijn van een maand, bijvoorbeeld in uw agenda of HR-systeem. En zorg ervoor dat uw werknemer de aanzegging daadwerkelijk én op tijd ontvangt. Zo voorkomt u een boete en een hoop gedoe.

Suzanne Meijers, arbeidsrechtadvocaat en auteur van het boek: 'Geen gedoe met personeel, arbeidsrecht voor ondernemers', www.suzannemeijersarbeidsrecht.nl

Heeft werkgever aangezegd of opgezegd?

Een glazenwasser was bijna anderhalf jaar in dienst en in die tijd was zijn arbeidsovereenkomst al tweemaal verlengd. Op een gegeven moment kreeg hij van zijn werkgever via WhatsApp het bericht dat zijn arbeidsovereenkomst de dag ervoor was afgelopen en niet verlengd werd. Ook droeg de werkgever de werknemer op zijn spullen in te leveren, zodat ze 'quitte' zouden staan.

Bij Rechtbank Den Haag was het de vraag of de werkgever de arbeidsovereenkomst had aan- of opgezegd. Door de tekst van de appjes, de mededeling dat de werknemer de bedrijfseigendommen moest inleveren en de ondubbelzinnige mededeling dat de partijen daarna klaar waren met elkaar, was er volgens de kantonrechter geen sprake van een aanzegging. De

mededeling via WhatsApp was namelijk gericht op het direct beëindigen van de arbeidsovereenkomst, waardoor het een opzegging en geen aanzegging was.

Onregelmatig

De kantonrechter oordeelde dan ook dat de werkgever de overeenkomst onregelmatig had opgezegd. De werknemer berustte echter in de opzegging en maakte aanspraak op een billijke vergoeding. Hij kreeg die toegekend in de vorm van twee bruto maandsalarissen. Hiermee was hij gecompenseerd voor de onregelmatige opzegging. Met een verzoek om de gefixeerde schadevergoeding was hij namelijk te laat.

Rechtbank Den Haag, 26 januari 2023, ECLI (verkort): 775

Aanzegging stond al in arbeidsovereenkomst

Een dag ná afloop van haar arbeidsovereenkomst van een jaar, ontving een werkneemster van haar werkgever het bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet werd verlengd. Omdat de werkgever volgens de werkneemster niet tijdig had aangezegd, stapte ze naar Rechtbank Rotterdam, waar ze een aanzegvergoeding vorderde van de werkgever.

Afwijken

De kantonrechter wees haar verzoek af. In de arbeidsovereenkomst van de werkneemster stond namelijk het volgende: 'Werkgever zegt werknemer bij voorbaat aan dat deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – nadat die is geëindigd van rechtswege niet zal worden voortgezet.

Hiermee wordt voldaan aan de aanzegverplichting die werkgever heeft op grond van artikel 7:668 BW. De werknemer erkent door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dat werkgever aan zijn aanzegverplichting heeft voldaan. De werknemer kan geen aanspraak maken op de boete als bedoeld in artikel 7:668 lid 3 BW.'

Omdat een werkgever tegelijkertijd met het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al aan zijn aanzegverplichting kan voldoen en uit niets was gebleken dat de werkgever van de bepaling uit de arbeidsovereenkomst wilde afwijken, kon de werkneemster geen aanspraak maken op de aanzegvergoeding. *Rechtbank Rotterdam, 21 april 2023, ECLI (verkort): 3801*