

Salaris Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris 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. Salaris 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 Salaris 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/salarisblad

De arbeidsovereenkomst aanzeggen: wat komt erbij kijken?

Dat er in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorgaans een contractduur of einddatum staat, betekent niet dat de werkgever richting het eind van de looptijd op zijn lauweren kan rusten. De aanzegplicht vereist namelijk dat hij in actie komt. Door de arbeidsovereenkomst op een juiste manier en tijdig aan te zeggen, voorkomt hij 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 uw organisatie afscheid wil nemen van een werknemer vóór zijn arbeidsovereenkomst afloopt, moet uw organisatie opzeggen. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als u met de werknemer een dienstverband van een jaar bent overeengekomen, maar 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 wil uw organisatie na een jaar afscheid nemen van genoemde werknemer, dan hoeft u zijn arbeidsovereenkomst in principe niet op te zeggen. De arbeidsovereenkomst loopt dan namelijk van rechtswege af. Wel moet uw organisatie op tijd aanzeggen. De aanzegverplichting houdt in dat een werkgever uiterlijk één maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moet laten weten of hij

wel of niet met hem door wil gaan. Wil uw organisatie de arbeidsovereenkomst van de werknemer verlengen, dan moet u hem ook laten weten onder welke voorwaarden u de samenwerking wilt voortzetten.

Vergeten

Aanzeggen wordt geregeld in artikel 668 van Burgerlijk Wetboek 7. Een werkgever heeft altijd een aanzegplicht bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst, 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 er een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor de duur van een project. Als uw organisatie vergeet om een arbeidsovereenkomst tijdig aan te zeggen terwijl ze die plicht wel heeft, loopt de arbeidsovereenkomst alsnog 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. Hier moet uw organisatie dus op letten, anders is er een grote kans dat de werknemer met succes een voortzetting kan claimen bij de kantonrechter. Als uw organisatie een arbeidsovereenkomst niet of niet tijdig aanzegt, bent u 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 we-

moet uw organisatie 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 de 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 er wel of niet wordt verlengd. Al komt het in de praktijk niet vaak voor dat een werknemer aanspraak maakt op de vergoeding als zijn arbeidsovereenkomst wordt verlengd.

Schriftelijkheidsvereiste

Uw organisatie is de werknemer ook een aanzegvergoeding verschuldigd als u niet voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste van de aanzegplicht. Stel: uw organisatie laat de werknemer mondeling weten de arbeidsovereenkomst niet te gaan 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 bevestigde afgelopen jaar namelijk 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. Het is daarbij wel belangrijk dat de werknemer de aanzegging daadwerkelijk heeft ontvangen. Dit kunt u bijvoorbeeld aantonen door hem te vragen om een ontvangstbevestiging. Uw organisatie kan ook de aanzegging aangetekend versturen als u helemaal zeker van uw zaak wil zijn. U moet er wel voor zorgen dat de werknemer de post waarin de aanzegging staat op tijd ontvangt. Als de werknemer met vakantie is, komt dat in principe voor zijn rekening en risico.

Standaardzin

Bij aanzeggen komt extra administratie kijken. Om dat te voorkomen kan uw organisatie in een tijdelijke arbeidsovereenkomst opnemen dat deze 'standaard' niet wordt verlengd. Het is raadzaam voldoende aandacht te besteden 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. Het is ook goed u af te vragen wat het voordeel is van zo'n automatische aanzegging. Een dergelijke bepaling werkt niet motiverend voor de werknemer. En wil uw organisatie toch verlengen, dan moet u de eerder gedane aanzegging tijdig 'repareren'. Ken de regels rondom aanzeggen goed. Bewaak ook de wettelijke aanzegtermijn van een maand, bijvoorbeeld in een agenda of in een HR-systeem. Verder is het belangrijk dat de werknemer de aanzegging daadwerkelijk én op tijd ontvangt. Zo voorkomt uw organisatie een boete en een hoop gedoe.

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

Was het een opzegging of aanzegging?

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 medede-

ling 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 brutomaandsalarissen. 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

Arbeidsovereenkomst bevatte aanzegging

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.

Ondertekening

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*