

## Dit moet u weten over: de 'aanzegtermijn'

### Voor wie:

Wanneer u met uw werknemer een tijdelijk contract afsluit van 6 maanden of langer, dan geldt de aanzegtermijn (art. 7:668 BW). Dit houdt in dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het tijdelijke contract, schriftelijk aangeeft of de overeenkomst wel of niet wordt verlengd. Wanneer er een verlenging plaatsvindt dan moet aangegeven worden onder welke voorwaarden dit gebeurt. Wanneer de werkgever dit niet (tijdig) doet, dan kan de werkgever maximaal een bruto maandsalaris verschuldigd zijn. Wanneer de werkgever te laat is met melden, maar dit wel binnen een maand doet voor het einde van het contract, dan is de 'aanzegboete' naar rato van het verzuim verschuldigd.

### Berekening bruto maandsalaris:

- Bij een vaste arbeidsduur (bijvoorbeeld 40 uur per week) geldt voor de berekening: bruto uurloon x de vaste arbeidsduur per tijdvak.
- Bij een contract zonder vaste arbeidsduur (bijvoorbeeld een oproepovereenkomst) of een contract op basis van provisie of stukloon, gelden andere berekeningswijzen<sup>1</sup>.

### Schriftelijk?

- Een mondelinge aanzegging 'telt' niet, ook al erkent de werknemer de aanzegging. De aanzegging dient volgens de wet schriftelijk te worden gedaan. Op de werkgever rust de bewijslast of de werknemer de schriftelijke aanzegging heeft ontvangen. De werkgever is in deze rechtszaak de gehele aanzegvergoeding verschuldigd<sup>2</sup>.
- Aanzegging 'bij voorbaat' is recentelijk goedgekeurd door de kantonrechter in Utrecht. In dat geval wordt in de

arbeidsovereenkomst al vermeld dat de overeenkomst niet wordt verlengd.

### Via whatsapp?

- In een recente zaak bij de rechtbank Amsterdam<sup>3</sup>, werd duidelijk dat een aanzegging via whatsapp is toegestaan. Uit whatsapp berichten bleek dat de werkgever het contract niet wilde verlengen, dus de werkgever had voldaan aan zijn aanzegverplichting.

### Wanneer geldt er geen aanzegvergoeding?

Wanneer moet u als werkgever geen 'aanzegboete' betalen:

- Als de werkgever failliet is verklaard;
- Als op de werkgever de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is;
- Als aan de werkgever surseance van betaling is verleend.

### Tips:

- Maak gebruik van 'reminders' in uw agenda of bijvoorbeeld de signaleringen van ons *PersoneelsLoket*.
- Neem als 'vangnet' de aanzegging bij voorbaat op in uw arbeidsovereenkomsten.
- Ook bij de werknemer waarvan het contract wel wordt verlengd, dient de aanzegverplichting in acht te worden genomen. Deze werknemer kan ook de aanzegboete eisen wanneer dit niet gebeurt.
- Als werkgever moet u aantonen dat de werknemer de schriftelijke aanzegging heeft ontvangen. Verstuur de aanzegging daarom bijvoorbeeld per aangetekende post.

Heeft u vragen?

Neem contact op met onze collega's van de loonafdeling via: [lonen@facet-accountants.nl](mailto:lonen@facet-accountants.nl).

<sup>1</sup> Zowel bij contracten zonder vaste arbeidsduur als bij contracten op basis van provisie/stukloon geldt dat gekeken moet worden naar het gemiddeld aantal gewerkte uren (oproepkrachten) of naar het gemiddeld verdiende loon (stukloon/provisie) over de afgelopen 12 maanden. Als u

hiervan het gemiddelde neemt heeft u het bruto maandloon.

Meer informatie kunt u vinden via: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).

<sup>2</sup> Rb. Rotterdam 5 juni 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:3883, JAR 2015/162.

<sup>3</sup> Rb. Amsterdam 10 juni 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:3968, JAR 2015/173.