



HILBRINK
ADVIESGROEP

De aanzegtermijn en aanzegboete in de WWZ voor arbeidscontracten voor bepaalde tijd.

Bussum, 12 januari 2015

In het **wetsvoorstel voor de Wet Werk en Zekerheid** wordt de aanzegtermijn en de aanzegboete geïntroduceerd met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In de voorgestelde tekst voor artikel 7:668 BW (nieuw) wordt bepaald dat de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk dient te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

De aanzegtermijn geldt niet indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld of wanneer de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden. De aanzegtermijn geldt, met inachtneming van het voorgaande, ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst. Het doel van de aanzegtermijn is om de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de mogelijkheid te geven zich tijdig weer op de arbeidsmarkt te oriënteren (en zo werkloosheid te voorkomen).

De aanzegging door de werkgever dient schriftelijk plaats te vinden. Nu de werkgever uiteindelijk zal moeten bewijzen dat de aanzegging daadwerkelijk en tijdig is gedaan, is het aan te bevelen om de aanzegging aangetekend aan de werknemer te versturen. In de Nota n.a.v. Verslag is aangegeven dat een werkgever ook meteen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan aangeven (aanzeggen) dat er geen sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst zal zijn. In de **Nota n.a.v. Verslag** wordt aangegeven dat het nog te bezien valt of werkgevers hiertoe zullen overgaan, omdat zij daarmee ook werknemers kunnen verliezen over wie tevredenheid bestaat. Wij gaan er echter vanuit dat een werkgever ook na een betreffende aanzegging vooraf in de arbeidsovereenkomst alsnog op enig moment de werknemer een volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan aanbieden. Werkgevers zullen zelf kunnen bepalen of het vooraf in de arbeidsovereenkomst opnemen van de aanzegging wenselijk is.

Als een werkgever wel heeft aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen voortzetten, maar niet onder welke voorwaarden, en er wordt wel doorgewerkt na de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan wordt de nieuwe arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, en onder dezelfde voorwaarden als in de eerdere arbeidsovereenkomst. Ook de stilzwijgende verlenging (zonder tegenspraak) blijft na de eventuele wetswijziging nog mogelijk.

Ook als een werkgever de wettelijke aanzegtermijn niet in acht neemt, eindigt de arbeidsovereenkomst (als niet wordt voortgezet of doorgewerkt) van rechtswege. Indien de werkgever zich niet houdt aan de aanzegtermijn, is hij aan de werknemer wel een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van één maandsalaris. Indien de werkgever de

aanzegverplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.

Het is uiteindelijk aan de werknemer zelf om al dan niet een beroep te doen op het niet (tijdig) nakomen van de aanzegplicht door de werkgever. Zo ligt het bijvoorbeeld voor een werknemer minder voor de hand om hierop een beroep te doen op het moment dat de werkgever weliswaar niet tijdig heeft aangezegd, maar er uiteindelijk wel een opvolgende arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen partijen. Voorts dient het verzoek tot betaling van de 'aanzegboete' door de werknemer binnen twee maanden (op straffe van verval) te worden ingediend bij de rechter. Hiermee wordt een cumulatie van aanzegboetes bij een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voorkomen. Of de aanzegtermijn en de aanzegboete werkelijkheid gaan worden, hangt af van **de Eerste Kamer**, waar **het gewijzigde voorstel van wet** momenteel ligt.

Meer informatie gewenst?

Bel of mail Pim Hilbrink 035- 6914700 of w.n.hilbrink@hilbrink-advies.nl