

# De Grote Tips & Advies Personeelsgids



## 3.4. De aanzegtermijn

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch bij het verstrijken van de bepaalde tijd.

Als werkgever moet u er wel rekening mee houden dat u het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de werknemer moet aanzeggen, ten minste één maand voor het verstrijken van de bepaalde tijd als de arbeidsovereenkomst voor zes maanden of langer wordt aangegaan.

De werknemer moet schriftelijk geïnformeerd worden over:

- het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst met de werknemer;
- de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eventueel kan worden voortgezet.

De aanzegtermijn geldt ook voor opvolgende arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer.

De aanzegging dient schriftelijk te gebeuren maar hier kan c.q. mag ook eventueel een aanzegging via e-mail onder worden begrepen. De aanzegging dient uiterlijk één maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst te gebeuren. Om te late aanzegging te voorkomen, kan c.q. mag de aanzegging ook eerder plaatsvinden. Daarmee wordt voorkomen dat de werkgever wordt geconfronteerd met het moeten betalen van een vergoeding.

Voorbeeld

“Werkgever meldt hierbij al aan werknemer dat de arbeidsovereenkomst bij het verstrijken van de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt. Deze bepaling is uitdrukkelijk te beschouwen als een aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek.”

Vindt er geen of een te late aanzegging plaats, dan is de werkgever een boete verschuldigd aan de werknemer van maximaal een maandloon. Als er sprake is van te late aanzegging, dan is de werkgever een boete verschuldigd van dat deel van een maandloon dat er te laat is aangezegd.

Een alternatief voor al bij het overeenkomen van de arbeidsovereenkomst een aanzegbepaling opnemen, is om het einde van de arbeidsovereenkomst goed in te plannen in de (digitale) agenda, maar in ieder geval op een zodanige manier dat u het als werkgever niet vergeet.

De aanzegplicht geldt voor alle situaties dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, dus ook als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd voor bepaalde tijd. De kans dat een werknemer in dat geval de boete gaat opeisen, lijkt niet zo groot. Hij zou dan immers tegen zijn eigen werkgever moeten gaan procederen voor een boete, terwijl hij daar nog in dienst is.

Indien de werkgever wel aangeeft te willen voortzetten, maar geen duidelijkheid verschaft onder welke voorwaarden, dan wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd (voor ten hoogste één jaar) op de 'oude' arbeidsvoorwaarden. Ook als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als het ware stilzwijgend is voortgezet, wordt deze geacht voor dezelfde tijd en op de 'oude' arbeidsvoorwaarden te zijn voortgezet. Er is eveneens sprake van een stilzwijgende verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin opzegging is opgenomen en deze opzegging heeft niet (op tijd) plaatsgevonden en de gevolgen van de voortzetting zijn niet uitdrukkelijk geregeld.

### **3.4.1. Berekening hoogte vergoeding vanwege te laat aanzeggen**

Het brutomaandsalaris kan, afhankelijk van het soort contract, op verschillende manieren berekend worden.

Er zijn drie mogelijkheden:

1. vaste arbeidsduur: als in de arbeidsovereenkomst een vaste arbeidsduur was afgesproken (bijv. 36 uur per week), dan geldt: bruto-uurloon x arbeidsduur. De basis van de vergoeding is het bruto-uurloon. Dit moet worden vermenigvuldigd met de arbeidsduur per maand. De uitkomst hiervan is een brutomaandsalaris;
2. oproepcontract of min-maxcontract: bij een oproepcontract of een min-maxcontract is geen vaste arbeidsduur afgesproken. In deze situatie geldt: bruto-uurloon x gemiddelde arbeidsduur.

De basis van de vergoeding blijft het bruto-uurloon. Dit uurloon moet worden vermenigvuldigd met de gemiddelde arbeidsduur per maand. De gemiddelde arbeidsduur per maand wordt berekend door te kijken hoeveel uren de werknemer in de twaalf maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt. De uitkomst deelt de werkgever door twaalf of naar verhouding als de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd. De uitkomst van deze som is een brutomaandsalaris.

Als er sprake is van opvolgende contracten wordt er alleen gekeken naar het laatste contract (het contract dat wordt beëindigd). Bij een min-maxcontract kan de arbeidsduur nooit minder zijn dan de minimaal overeengekomen arbeidsduur.

Bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur per maand tellen periodes waarin de werknemer niet werkt wegens verlof, staking of ziekte niet mee. Als dit ertoe leidt dat in totaal een periode van een maand of langer niet meetelt, moeten ook een maand of meerdere maanden voorafgaand aan de periode van twaalf maanden worden meegenomen bij de berekening (dit kan alleen als op dat moment het contract al bestond).

3. provisie en stukloon: als het loon bestond uit provisie of stukloon, dan geldt: brutomaandsalaris is het gemiddelde van ontvangen stukloon en provisie.

De basis van de vergoeding is het brutomaandsalaris. Bepalend is hoeveel de werknemer aan provisie en stukloon heeft ontvangen in de twaalf maanden voor het einde van het contract of naar rato als de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd. Het gemiddelde hiervan per maand is het brutomaandsalaris.

Als er sprake is van opvolgende contracten, wordt hierbij alleen gekeken naar het laatste contract (het contract dat wordt beëindigd).

Bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur per maand tellen periodes waarin de werknemer niet werkt wegens verlof, staking of ziekte niet mee. Als dit ertoe leidt dat in totaal een periode van een maand of langer niet meetelt, moeten ook een of meerdere maand(en) voorafgaand aan de periode van twaalf maanden worden meegenomen bij de berekening (dit kan alleen als op dat moment het contract al bestond).

De situatie kan zich ook voordoen dat maar een deel van het loon bestaat uit provisie of stukloon. Als zich dit voordoet, dan wordt het gemiddelde aan provisie en stukloon per maand opgeteld bij het brutomaandsalaris dat op basis van de hiervoor genoemde situaties is bepaald.

Om de boete te kunnen incasseren, moet de werknemer hier binnen twee maanden aanspraak op maken.

De verplichting tot betalen van een boete geldt niet als er sprake is van:

- een faillissement;
- surseance van betaling; of
- de Wet schuldsanering natuurlijke personen (Wsnp).

Een aanzegtermijn is niet vereist indien:

- er in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen dat de werkgever de arbeidsovereenkomst moet opzeggen;
- het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is gesteld op een kalenderdatum;
- de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd korter zijn dan zes maanden.