

## **ACTUALITEITEN ARBEIDSRECHT: AANZEGVERPLICHTING**

De wet Werk en Zekerheid bevat een groot aantal wijzigingen op het gebied van ontslag- en arbeidsrecht. Per 1 januari 2015 is een zogenaamde 'aanzegverplichting' in de wet opgenomen. In deze korte bijdrage gaan wij inhoudelijk op deze verplichting in.

De werkgever dient bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden of langer, uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst eindigt aan de werknemer schriftelijk mede te delen of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en, zo ja, onder welke voorwaarden.

Dit geldt ook voor op 1 januari 2015 al lopende tijdelijke arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2015 eindigen. Er is een overgangsregeling: de aanzegtermijn geldt niet voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (van zes maanden of langer) die eindigen voor 1 februari 2015.

De aanzegtermijn geldt voorts niet voor arbeidsovereenkomsten die korter duren dan zes maanden, arbeidsovereenkomsten die eindigen op een tijdstip welke niet op een kalenderdatum is gesteld (bijvoorbeeld voor de duur van een project) of uitzendovereenkomsten.

Wanneer een werkgever zich niet aan de aanzegtermijn van één maand houdt dan heeft de werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan het loon waarop de werknemer gedurende de periode dat de werkgever te laat is met de ontslagaanzegging recht heeft. Deze berekening gaat naar rato. Is de werkgever 3 dagen te laat en telt de maand 31 dagen, dan is de vergoeding  $3/31$ e van een maandloon. Telt de maand 28 dagen, dan is de vergoeding  $3/28$ e van een maandloon. Bepalend is de laatste maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Voor de vergoeding in verband met de aanzegtermijn wordt onder loon verstaan: het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand. Is er sprake van een wisselend arbeidspatroon, dan wordt het loon berekend over het gemiddelde in de twaalf maanden voorafgaand aan het einde van het contract. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan twaalf maanden wordt het loon berekend over het gemiddelde gedurende de duur van de overeenkomst. In de berekening worden geen looncomponenten zoals overwerk- of ploegentoeslag, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en winstdeling meegenomen. Alleen het 'kale' uurloon of stukloon, eventueel te verhogen met ontvangen provisie, worden in de berekening meegenomen. Een werknemer dient binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een beroep op de hiervoor bedoelde vergoeding te doen!

Als de werkgever alleen meldt dat de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en hij de werknemer niet over nieuwe arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld de duur van de verlenging) informeert, dan blijven de overeengekomen arbeidsvoorwaarden gelden. De arbeidsovereenkomst wordt in die situatie verlengd met dezelfde duur, doch maximaal voor twaalf maanden. Benadrukt wordt dat ook moet worden 'aangezegd' als de werkgever de arbeidsovereenkomst wil verlengen!

*Tip voor de werkgever: laat de werknemer de aanzegbrief voor ontvangst tekenen!  
Wij kunnen u helpen met het aanpassen van uw arbeidsovereenkomsten conform het nieuwe arbeidsrecht en met voorbeeldteksten voor een aanzegbrief.*