



Foto: Koos Groenewold

Aanzegging in arbeidsovereenkomst toegestaan

Hoe zit het met de aanzegverplichting bij het einde van een tijdelijk contract? Tweemaal de aanzegverplichting door de rechter beoordeeld.

De rubriek *Jurisprudentie* wordt verzorgd door *Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Wet & Wet in Amstelveen*.
office@werkenwet.nl

De feiten

De tijdelijke arbeidsovereenkomst van een werknemer bevat een bepaling die een overduidelijke aanzegging van de arbeidsovereenkomst inhoudt, zoals sinds dit jaar wettelijke verplicht is. Ondanks deze bepaling is met de werknemer bij aanvang van het dienstverband besproken dat er uitzicht bestond op een vast dienstverband. Drie weken voor de einddatum heeft de werkgever laten weten de arbeidsovereenkomst niet te zullen voortzetten. De werknemer stelde dat de aanzeggingsbepaling in de overeenkomst ongeldig was. Uit meerdere gedragingen van de werkgever zou zijn af te leiden dat de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet. De werkgever voert daarentegen aan dat de aanzegging in de overeenkomst niet in de weg staat dat de overeenkomst eventueel wordt voortgezet.

Een werknemster heeft een jaarcontract gesloten. Halverwege het jaar wordt het bedrijf overgenomen en is zij in dienst van de verkrijger. Het jaarcontract wordt niet verlengd, zonder dat dit tijdig is aangezegd. De werknemster stelt daarop een vordering in tegen haar oude en haar nieuwe werkgever tot vergoeding van salaris over de aanzegtermijn.

De beslissing

De kantonrechter heeft verwezen naar de wetsgeschiedenis. Bij de behandeling van het wetsvoorstel is duidelijk te sprake geweest dat de wettelijke verplichte aanzegging al in de overeenkomst kan worden opgenomen. Wel vindt de rechter in deze zaak dat goed werkgeverschap meebrengt dat de werkgever aangeeft wat de grond voor de beëindiging is.

In de tweede zaak ziet de kantonrechter voldoende gronden om aan te nemen dat er sprake is geweest van overgang van onderneming. De verkrijgende werkgever is daardoor verplicht de aanzegging te doen, zodat de vordering van één maandsalaris wordt toegewezen. De vergoeding is verschuldigd op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

COMMENTAAR

Vanaf dit jaar geldt de wettelijke verplichting om de werknemer schriftelijk te informeren over het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst met een looptijd van zes maanden of langer. De werknemer neemt dat of de arbeidsovereenkomst eindigt, of tegen welke voorwaarden deze wordt voortgezet. De aanzegging moet tenminste een maand voor de einddatum plaatsvinden. Als de aanzegging achterwege blijft, eindigt de arbeidsovereenkomst alsnog, maar is de werkgever bruto uurloot, een vergoeding. Deze bedraagt het verbruikt uurloot, vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand zoals dat gold over de twaalf voorafgaande maanden (of korter als de arbeidsovereenkomst korter duurde). Bij een te late aanzegging is een pro-rata-vergoeding verschuldigd. De vergoeding is zelfs verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wel wordt voortgezet. Het is de vraag of de werknemer er verstandig aan doet om in die situatie aanspraak te maken op de verschuldigde vergoeding. Bij het wetgevingsproces is expliciet besproken dat het mogelijk is om de wettelijke aanzegging al in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Dat heeft tot voordeel dat de aanzegging niet vergeten kan worden. Er zijn ook nadelen aan die vroegtijdige aanzegging: als de werkgever toch voornemens is om de overeenkomst voort te zetten, kan de werknemer inmiddels op zoek zijn naar een andere baan en niet meer beschikbaar zijn. Ook loopt de werkgever een risico als de werknemer toch gewoon doorwerkt na de einddatum. Er is dan geen stilzwijgende voortzetting voor bepaalde tijd, maar waarschijnlijk een vast contract ontstaan. Liever dus niet aanzeggen in de arbeidsovereenkomst.

Kantonrechter Utrecht 13 mei 2015,
ECLI:NL:RBMNE:2015:3201, *Jurisprudentie Arbeidsrecht 2015, nummer 141*

Kantonrechter Leeuwarden 13 mei 2015,
ECLI:NL:RBNNE:2015:2315, *Jurisprudentie Arbeidsrecht 2015, nummer 143*