

Nieuw aanzegc, een kostbare zaak

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen in beginsel van rechtswege, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat voorafgaande opzegging nodig is. Door de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) geldt per 1 januari 2015 voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd die zes maanden of langer hebben geduurd een wettelijke aanzegtermijn van één maand. Neemt de werkgever deze aanzegtermijn niet in acht, dan wel te laat in acht, dan is de werkgever een vergoeding aan de werknemer verschuldigd. Maar hoe hoog is die vergoeding eigenlijk en hoe moet deze worden berekend?

De werkgever moet schriftelijk een maand voorafgaande opzegging geven. Indien de werkgever heeft aangegeven de arbeidsovereenkomst wel te willen voortzetten, maar niet heeft aangegeven tegen welke voorwaarden, wordt de arbeidsovereen-

komst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd (maar ten hoogste voor een jaar) op de vroegere voorwaarden. Deze bepaling is op 1 januari 2015 in werking getreden. Door de invoering van de aanzegtermijn heeft de wetgever beoogd de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig duidelijkheid te verschaffen over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. De aanzegtermijn geldt ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst. De werkgever wordt niet verplicht om te motiveren waarom hij de arbeidsovereenkomst niet wenst voort te zetten. Voor het schriftelijkheidsvereiste geldt de ontvangsttheorie, zodat de aanzegging het beste aangetekend verzonden kan worden.

Alleen met een schriftelijke aanzegging wordt aan de aanzegplicht voldaan.

Vergoeding bij niet nakomen

Foto: Shutterstock

beidsduur zijn nadere regels gesteld over de berekening van de arbeidsduur en de berekening van het loon, indien het loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit provisie of afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichte arbeid.

Berekenwijze

Transitievergoeding

Te late aanzegging

Is er sprake van een te late aanzegging, dan is een vergoeding naar rato verschuldigd. De berekeningsmethode is als volgt: is de werkgever 2 dagen te laat en telt de maand 31 dagen, dan is de vergoeding $2/31$ ste van het maandloon. Telt de maand maar 28 dagen, dan is de vergoeding $2/28$ ste van het maandloon. Hiervoor is de laatste maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst bepalend.

Geen of wisselende arbeidsduur afgesproken

Indien er geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, wat bijvoorbeeld bij een oproepcontract of min/max contract veelal het geval is, geldt voor de berekenwijze het bruto uurloon vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan twaalf maanden, gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst. Dit voorkomt dat grote wijzigingen in arbeidsduur te zeer van invloed zijn op de hoogte van de vergoeding, aldus de toelichting bij het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

Uit de Regeling Looncomponenten en Arbeidsduur volgt voorts dat voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur periodes van verlof, staking of ziekte niet worden meegerekend. Dit kan betekenen dat een gemiddelde arbeidsduur wordt berekend over de facto een periode die korter is dan twaalf maanden. In geval periodes van verlof, staking of ziekte optellen tot één maand of langer, dient voorverlenging plaats te vinden.

arbeid, wordt onder loon tevens verstaan het bruto loon verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, voor zover dit bestond uit provisie of afhankelijk was van de uitkomsten van de verrichte arbeid, gedeeld door twaalf.

Voortzetting arbeidsovereenkomst

Geen vast loon

Indien het loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit provisie of afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichte

sten die op of na 1 februari 2015 eindigen. Verder oordeelde de kantonrechter Rotterdam recentelijk dat alleen door een schriftelijke opzegging voldaan kan worden aan de aanzegplicht. Aan een mondelinge aanzegging komt geen betekenis toe, ook al erkent de werknemer die aanzegging. Met een aanzegging per whatsappbericht is wel aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan, zo blijkt uit een zeer recent oordeel van de kantonrechter Amsterdam. De kantonrechter heeft, in lijn met het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, geoordeeld dat bij de berekening van de vergoeding bij niet nakoming van de aanzegplicht de vakantietoelage, een vaste eindejaarsuitkering of een dertiende maand niet worden meegenomen, alleen het kale bruto maandsalaris. Uit een recent oordeel van de kantonrechter Utrecht kan worden afgeleid dat het toegestaan is om de aanzegging alvast op te nemen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De zaken over het nalaten van de aanzegplicht zijn tot nu toe conform de wettekst en de wetsgeschiedenis beoordeeld door de kantonrechters.

Conclusie

mr. K. van der Kooij

Wet:

Jurisprudentie:

Bron: