

MAGNA CHARTA MAGAZINE
ARBEIDSRECHT

WWZ #20

FEBRUARI 2015

DE AANZEGVERPLICHTING VANAF 1 JANUARI 2015

Magna  Charta

**R
RA**

ROMPELBERG
RUITER ADVOCATEN



A R B E I D S R E C H T
P E E R G R O U P

ARBEIDSRECHT OP EEN HOOG NIVEAU

4 COLLEGES

32 PO

8 TOP SPREKERS

EURO 1.500,-- EXCL. BTW

[MEER INFORMATIE](#)



WWZ #20

FEBRUARI 2015

ON THE COVER

MR. MAUD MURRER
ADVOCAAT RRA ADVOCATEN



E D I T O R S

ETIENNE VAN BLADEL
ARIEN PONS

E D I T O R ' S L E T T E R

Het arbeidsrecht is altijd in ontwikkeling. Deze uitspraak geldt ook zeker voor het jaar 2015, waarin vele wijzigingen op arbeidsrechtelijk gebied op ons afkomen. Met het oog hierop presenteren wij samen met Maud Murrer van RRA Advocaten hierbij een magazine waarin ingegaan wordt op de wijzigingen op arbeidsrechtelijk gebied als gevolg van de Wet werk en zekerheid, waarmee u in het jaar 2015 te maken krijgt.

Veel leesplezier.

Etienne

C O N T E N T

Who is Maud Murrer, her 4 things	08
De aanzegverplichting vanaf 1 januari 2015	14

WHO IS MAUD MURRER, HER FOUR THINGS

One

Welke uitspraak heeft de meeste impact gehad en waarom?

Een uitspraak met impact was de uitspraak van de Hoge Raad van 27 november 2009 (Van der Grijp/Stam) en de uitspraak van de Hoge Raad van 12 februari 2010 (Rutten/Breed). Hierbij maakte de Hoge Raad korte metten met een algemene formule om de hoogte van de aan de werknemer toekomende vergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag vast te stellen. De Hoge Raad oordeelde dat eerst aan de hand van alle omstandigheden van het geval vastgesteld moet worden óf het ontslag kennelijk onredelijk is. De enkele omstandigheid dat er geen vergoeding aan de werknemer is aangeboden door de werkgever, maakt het ontslag nog niet kennelijk onredelijk. Tot slot bracht de Hoge Raad tot uitdrukking dat de vergoeding ingeval van kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding is en dus geen vergoeding naar billijkheid (zoals de kantonrechtर्सformule)

Deze uitspraken zijn zeer bepalend bij de advisering van werkgevers over het risico op een kennelijk onredelijk ontslagprocedure alsmede bij het adviseren van werknemers over de haalbaarheid van een beroep op de kennelijke onredelijkheid van een gedane opzegging en het bepalen van de hoogte van de in dat geval verschuldigde vergoeding door de werkgever. Overigens wijzigt dit ingrijpend door de Wet werk en zekerheid.

Two

Welk artikel zou je in het arbeidsrecht willen veranderen en waarom?

Ik ben geen voorstander van de wijziging die de ketenregeling ondergaat vanaf 1 juli 2015. Uit gesprekken die ik met werkgevers voerde is mij gebleken dat de meeste werkgevers niet voornemens zijn een werknemer na twee jaar een vast contract te geven. Door de ketenregeling te wijzigen van een maximale duur van drie jaar naar een maximale duur van 2 jaar, zal de flexibele schil niet gaan teruglopen, vrees ik.





Door de tussenpoos die verruimd wordt van drie naar zes maanden, bestaat bovendien het risico dat de werkgever direct na afloop van de maximale duur van twee jaar op zoek zal gaan naar een geheel andere werknemer. Enerzijds wil hij immers wel met de werknemer verder, maar hij wil geen contract voor onbepaalde tijd aanbieden. Anderzijds vindt de werkgever het waarschijnlijk te lang duren om zes maanden op deze werknemer te “wachten”. Daarom neemt hij mogelijk een andere werknemer aan in plaats van de vertrekkende werknemer. In situaties als deze heeft zowel de werkgever als de werknemer geen baat bij de aangepaste ketenregeling vanaf 1 juli 2015.

Three

Wat inspireert je aan je vak?

Mijn grootste bron van inspiratie is het feit dat geen enkele dag in mijn vakgebied hetzelfde is. Het arbeidsrecht is dynamisch en het is een rechtsgebied waar bijna iedereen mee te maken krijgt. Is het niet in de rol van werkgever dan wel in de rol van werknemer. Voor een goede arbeidsrelatie hebben beide partijen elkaar nodig, maar uiteraard hebben zij ook ieder hun eigen belangen. Het inspireert mij om dagelijks met deze belangen bezig te zijn en daarbij rekening te houden met de vele veranderingen waaraan het arbeidsrecht en de arbeidsverhouding tussen partijen onderhevig is.

Four

Tip or Trap

Tip: schroom niet om in een vroegtijdig stadium advies in te winnen. Zowel werkgevers als werknemers associëren het inschakelen van een advocaat vaak met een conflict. Door echter tijdig advies in te winnen en eventueel daarna bij te sturen, kunnen potentiële conflicten en mogelijk bijbehorende procedures vaak voorkomen worden.

W H O I S M A U D M U R R E R , H E R R E S U M E

Maud Murrer studeerde in het jaar 2004 af aan de Universiteit Maastricht in de vakthematische richting privaatrecht. Zij koos bewust voor deze opleiding in Maastricht in verband met het daar gedoeerde probleemgestuurd onderwijs.

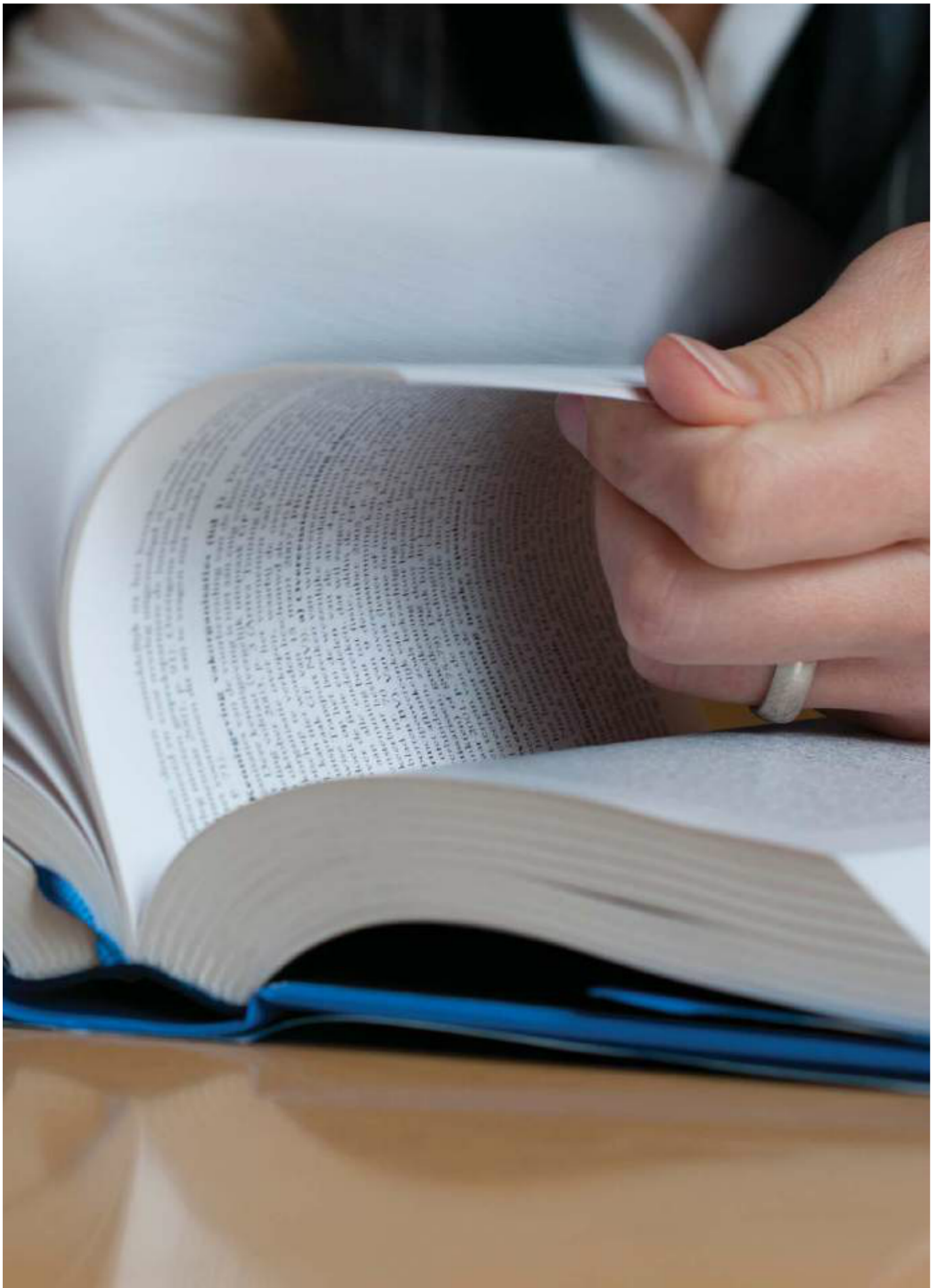
Op 1 januari 2006 trad zij in dienst bij RRA Advocaten, waar zij sindsdien werkzaam is op het thema arbeidsrecht, zoals dit bij RRA Advocaten genoemd wordt.

In het jaar 2008 rondde zij cum laude de Grotius specialisatieopleiding Arbeidsrecht af.

Maud staat veelal werkgevers, maar ook werknemers, bij op arbeidsrechtelijk gebied, variërend van het geven van adviezen over het aangaan van een arbeidsovereenkomst tot advisering over de beëindiging daarvan.

Maud is lid van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) en de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Arrondissement Limburg.





A close-up, profile view of a man's head and shoulder, facing right. He has short, dark hair and a full, grey beard. The background is a solid, vibrant blue. The lighting is dramatic, highlighting the texture of his hair and beard.

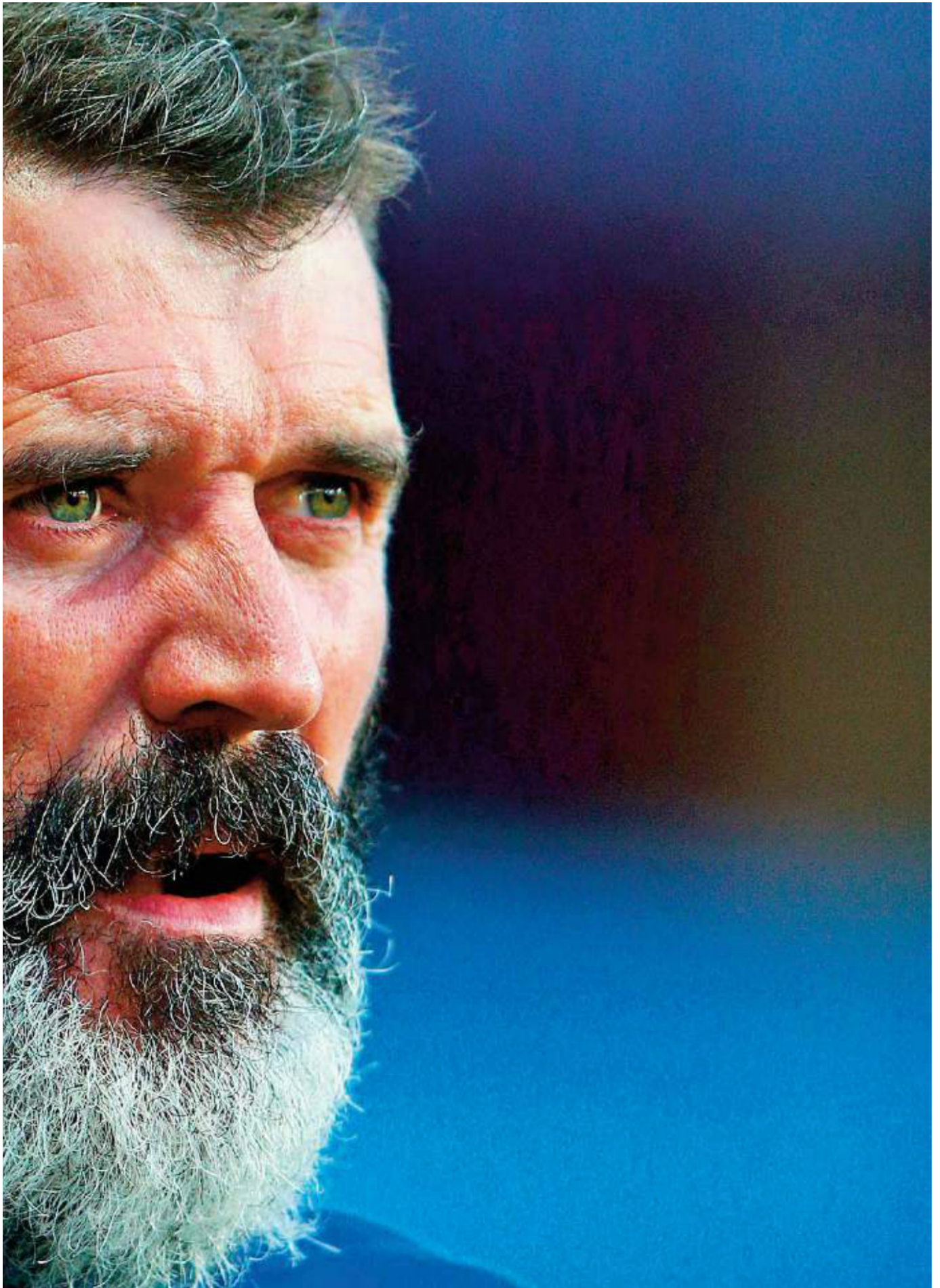
LEERGANG ARBEIDSRECHT
CAMBRIDGE UNIVERSITY | KASTEEL WAARDENBURG

START MAART 2015 IN CAMBRIDGE
69 PO
EURO 3.500,-- EXCL. BTW

VAAN

BEZOEK DE WEBSITE

Roy Keane, no Fear no Equal



D E A A N Z E G V E R P L I C H T I N G V A N A F 1 J A N U A R I 2 0 1 5

De reden achter de wetswijziging

Op 1 januari 2015 treedt het eerste gedeelte van de Wet werk en zekerheid (hierna: WWZ) in werking. De wijzigingen vanaf 1 januari 2015 hebben met name betrekking op de “flexbepalingen”. De laatste grote hervorming van het flexrecht dateert alweer van 1 januari 1999. Destijds trad de Wet flexibiliteit en zekerheid (hierna: WFZ) in werking. Met deze wet beoogden de regering en de sociale partners een nieuw evenwicht te creëren tussen werkgevers en werknemers. De flexibiliteit van werkgevers en de zekerheid voor werknemers zouden daarbij hand in hand moeten gaan¹.

De regering heeft de WFZ enkele malen geëvalueerd. De conclusie was dat de flexibiliteit van bedrijven was vergroot en dat de WFZ ook gezorgd heeft voor een verbetering van de rechtspositie van flexwerkers. Uit onderzoeken komt echter ook naar voren dat de kans dat een werknemer met een tijdelijk contract binnen een jaar een vast contract krijgt, het afgelopen decennium is gedaald. Hierdoor is het langdurig verblijf in de flexibele schil toegenomen.

De regering acht het noodzakelijk dat onvrijwillig langdurig verblijf in de flexibele schil zoveel mogelijk wordt teruggedrongen, in het bijzonder waar dit wordt veroorzaakt door oneigenlijk gebruik van flexcontracten. Hiervan is volgens de regering sprake als mensen langdurig en

onvrijwillig worden ingeschakeld op flexibele contracten door één en dezelfde werkgever waar het in feite structurele werkzaamheden betreft². De regering is van mening dat de Nederlandse wet in vergelijking met andere landen ruimere mogelijkheden biedt voor langdurige inschakeling van flexwerkers en dat de voordelen van de flexibiliteit voor de werkgever vaak niet in verhouding staan tot de nadelen voor de werknemer hiervan. De Wet werk en zekerheid bevat maatregelen om de balans tussen de bescherming van flexibele en vaste contracten te herstellen en constructies aan te pakken waar sprake is van een structureel en langdurig inzetten van een werknemer op basis van een flexibel contract³.

De aanzegverplichting

Een van de nieuwe maatregelen is het opnemen van een aanzegverplichting in de wet vanaf 1 januari 2015 (in artikel 7:668 BW). De achterliggende gedachte hierbij is de volgende. Een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd eindigt in beginsel van rechtswege. Het is de beslissing van de werkgever of en wanneer hij de werknemer informeert over de vraag of de arbeidsovereenkomst nadat de looptijd is verstreken al dan niet wordt verlengd. De regering is daarbij van mening dat de werknemer met een tijdelijk contract erbij is gebaat om tijdig geïnformeerd te worden of zijn arbeidsovereenkomst

1 Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr. 3, pagina 8.

2 Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr. 3, pagina 10.

3 Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr. 3, pagina 11.

al dan niet wordt voortgezet. Indien de werkgever namelijk niet bereid is de arbeidsovereenkomst te verlengen, zal de werknemer op zoek moeten naar ander werk⁴.

De aanzegverplichting houdt in dat de werkgever de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst, schriftelijk moet informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. De werkgever hoeft daarbij niet te motiveren waarom hij de arbeidsovereenkomst niet verlengt. Ook moet de werkgever de werknemer informeren over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet (indien er van voortzetting sprake is). De aanzegverplichting geldt alleen voor contracten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. Dat betekent dat dus geen aanzegverplichting geldt voor een contract van bijvoorbeeld vier maanden of vijf maanden en 25 dagen. De wetgever legt de grens bij zes maanden. De reden hiervoor is dat een aanzegtermijn in kortere contracten materieel weinig betekenis zal hebben, aldus de regering⁵.

Om de aanzegverplichting te vermijden, kunnen werkgevers ervoor kiezen een contract aan te gaan met een looptijd korter dan zes maanden. Daarbij moet de werkgever zich echter realiseren dat het opnemen van een proeftijdbeding in een dergelijk contract op grond van de gewijzigde wetgeving vanaf 1 januari 2015 niet langer mogelijk is.

De aanzegverplichting geldt overigens niet voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is vastgesteld en ook niet in geval van een uitzendovereenkomst, waarin een uitzendbeding is opgenomen. Bij de eerste uitzondering kan gedacht worden aan een ziektevervangingscontract. Daarbij geldt de voorwaarde dat de looptijd schriftelijk overeengekomen moet zijn.

Sanctie

Als de werkgever niet aan de aanzegverplichting voldoet, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd van één maandsalaris. Als de werkgever de aanzegverplichting te laat nakomt, is hij een vergoeding verschuldigd naar rato van de duur van de vertraging.

Op het schenden van de aanzegverlichting staat weliswaar een financiële sanctie, maar de arbeidsovereenkomst eindigt dus wel ondanks deze schending.

Deze vergoeding is overigens niet verschuldigd als de werkgever in staat van faillissement is verklaard. Dat is gedaan om te voorkomen dat het UWV ermee wordt geconfronteerd dat zij op basis van de loongarantieregeling WW de boete in verband met schending van de aanzegverplichting moet overnemen.

Op het niet of niet tijdig voldoen aan de aanzegverplichting staat een financiële sanctie. Als de werkgever verzuimt aan te geven dat hij niet wil voortzetten of als hij heeft verzuimd aan te geven onder welke voorwaarden er voortgezet wordt en er vervolgens na de einddatum wordt doorgewerkt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn voortgezet voor dezelfde tijd en onder dezelfde voorwaarden (met een maximum van één jaar). Hierop staat dus geen financiële sanctie.

Actie door de werkgever

Uit de wet vloeit voort dat de werkgever uiterlijk één maand voor het einde van het contract actie dient te ondernemen. Betekent dit dan dat een werkgever ook al bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in actie kan komen? Als dat zo is, verschilt de situatie ná de wetswijziging vanaf 1 januari 2015 niet zoveel van de situatie zoals deze vóór 1 januari 2015 is, namelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin staat vermeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en waarvan dus ook zeker is wanneer deze eindigt. Dan kampt de werknemer dus eigenlijk met dezelfde onzekerheid als die hij nu heeft. Ik kan mij gezien de geschetste gedachte van de regering bij de wetswijzigingen niet voorstellen dat dit de bedoeling is geweest. De wet lijkt in ieder geval niet uit te sluiten dat de aanzegging al wordt gedaan daags nadat de arbeidsovereenkomst is ingegaan.

Indien de werkgever schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt dat hij het contract niet wil verlengen, moet hij daarbij niet spreken over een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Aanzeggen is immers iets anders dan opzeggen. Als er gesproken wordt over een opzegging, zijn

⁴ Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr. 3, pagina 20.

⁵ Kamerstukken II 2013-2014, 33818, nr. 3, pagina 20 en 21.

A R T I K E L

hierop waarschijnlijk alle bijbehorende wettelijke opzegformaliteiten van toepassing. Dat was nu net niet de bedoeling bij het einde van rechtswege van een contract voor bepaalde tijd.

Actie door de werknemer

Indien de werkgever de aanzegverplichting heeft geschonden en een vergoeding aan de werknemer verschuldigd is, rijst natuurlijk de vraag of de werkgever deze vergoeding vrijwillig voldoet. Als dat niet het geval is, zal de werknemer zijn of haar vordering kunnen indienen bij de rechter. Hiervoor geldt een zeer korte vervaltermijn van 2 maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Een vervaltermijn houdt in dat deze termijn dus niet gestuit kan worden. De werknemer dient dus zeer kort na de eventuele schending in actie te komen.

De vergoeding vanwege de schending van de aanzegverplichting is ook verschuldigd als het contract toch wordt verlengd. De kans dat een werknemer dan alsnog –zo nodig in rechte- aanspraak maakt op de vergoeding vanwege schending van de aanzegverplichting, zal naar verwachting erg klein zijn. De werknemer zal dan waarschijnlijk vrezen dat zijn contract voor bepaalde tijd daarna niet nog een keer verlengd zal worden.

Overgangsrecht

De aanzegverplichting geldt vanaf 1 januari 2015. Het overgangsrecht bepaalt dat de aanzegverplichting niet van toepassing is op contracten voor bepaalde tijd die eindigen binnen één maand na 1 januari 2015 (dus in de periode 1 januari 2015 tot 1 februari 2015). De reden hiervan is dat werkgevers anders op de datum van inwerkingtreding al gelijk in overtreding zouden zijn. De aanzegverplichting gaat dus ook gelden voor contracten voor bepaalde tijd die zijn aangegaan vóór 1 januari 2015.

Conclusie

Het is voor werkgevers zaak een goede administratie bij te houden van de lopende contracten voor bepaalde tijd. Om verschuldigdheid van boetes wegens schending van de aanzegverplichting te voorkomen, dient de werkgever tijdig, te weten uiterlijk één maand voordat ieder contract voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt, de werknemer schriftelijk te informeren over de vraag of het contract al

dan niet wordt verlengd. Als daarbij besloten wordt tot verlenging, dient de werknemer ook geïnformeerd te worden over de voorwaarden van deze verlenging.

Samenvatting

De regering acht het noodzakelijk dat onvrijwillig langdurig verblijf in de flexibele schil zoveel mogelijk wordt teruggedrongen, in het bijzonder waar dit wordt veroorzaakt door oneigenlijk gebruik van flexkrachten. Verder is de regering van mening dat de werknemer met een tijdelijk contract erbij is gebaat om tijdig geïnformeerd te worden of



zijn arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet. Daarom komt vanaf 1 januari 2015 een aanzegverplichting in de wet te staan die inhoudt dat de werkgever de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk moet informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Indien van voortzetting sprake is, moet de werkgever de werknemer ook informeren over de voorwaarden waaronder er wordt voortgezet.





C O N T R A C T E R E N E N
P R O C E D E R E N O P
O X F O R D M O O I S T E E N
G R O O T S T E C O L L E G E

Prof. prof. mr. W.D.H. Asser

raadsheer-plaatsvervanger Hof Amsterdam, emeritus hoogleraar
Burgerlijk Procesrecht Universiteit Leiden

Mr. R.J.Q. Klomp

raadsheer-plaatsvervanger Hof Amsterdam

Prof. mr. R.J.Verschoof

senior rechter rechtbank Utrecht, bijzonder hoogleraar Rechtspleging
Universiteit Utrecht

Mr. G.J. Visser

senior raadsheer Hof Amsterdam, rechter-plaatsvervanger Rechtbank
Noord-Holland

27 -30 SEPTEMBER 2015

INSCHRIJVEN





**THIS IS
MAGNA
CHARTA**