

DE SCHRIFTELIJKE AANZEGGING, IS HET ECHT NODIG?

Al flink wat jaren geleden is in de wet de aanzegverplichting opgenomen. Eén van de voorwaarden is dat deze aanzegging schriftelijk moet gebeuren. Hoe letterlijk moet je die verplichting nemen? Heel letterlijk, zo volgt uit een recente uitspraak van de Hoge Raad.

DE AANZEGVERPLICHTING NOG EVEN IN HET KORT

De aanzegverplichting geldt voor iedere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een langere looptijd dan zes maanden. De werkgever moet uiterlijk één maand voor het eindigen van het contract de werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het dienstverband en zo ja, onder welke voorwaarden.

Op het moment dat de werkgever ervoor kiest om deze aanzegging niet te doen of per ongeluk vergeet, kan de werknemer aanspraak maken op een vergoeding. De vergoeding is gelijk aan het aantal dagen dat de werkgever de aanzegging te laat heeft gedaan met een maximum van één maandsalaris. Ook als de arbeidsovereenkomst wel wordt verlengd.

Het is ook mogelijk om de aanzegverplichting direct op te nemen in de arbeidsovereenkomst, maar daar zitten weer andere juridische implicaties aan. Het voert te ver om die in deze column nu ook te schetsen.

HET SCHRIFTELIJKHEIDSVEREISTE

In de kwestie waar de Hoge Raad over moest beslissen, was het volgende aan de hand. De werkgever had de werknemer in een gesprek geïnformeerd over het besluit dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na 1 december 2019 niet zou worden verlengd. De werknemer had deze boodschap begrepen. De werknemer had namelijk per 1 december 2019 een nieuwe baan. Desondanks claimde de werknemer de aanzegvergoeding van één maandsalaris. Reden was dat de werkgever hem niet schriftelijk had geïnformeerd.

Ik hoor u denken, het zal toch niet? De werknemer heeft immers geen nadeel geleden. Er is immers een nieuwe baan.



De Hoge Raad oordeelde toch dat de werknemer recht heeft op de vergoeding. Volgens de Hoge Raad gaat het om een regel van dwingend recht. Het doel van deze regeling is het versterken van de rechtspositie van de werknemer, zodat er tijdig duidelijkheid is en de werknemer kan anticiperen op de beslissing van de werkgever. Een uitzondering op deze regel is alleen in uitzonderlijke gevallen mogelijk. Het feit dat er geen nadeel valt niet onder zo'n uitzonderlijk geval.

IS WHATSAPP OOK SCHRIFTELIJK?

In de praktijk merken wij dat er tussen werkgever en werknemer steeds meer gecommuniceerd wordt via WhatsApp. Wat nu als je de aanzegging via een WhatsApp-bericht hebt gedaan? Heb je dan ook voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste? Ja, zo volgt uit andere rechtspraak. Hetzelfde geldt voor een aanzegging per e-mail.

TIP

Zorg voor een goed alarmeringssysteem in uw personeelsadministratie of agenda, zodat u tijdig de werknemer schriftelijk kunt aanzeggen of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al dan niet wordt verlengd. Heeft u de aanzegging in een gesprek gedaan, bevestig deze dan altijd even in een kort gespreksverslag op papier, via de mail of per app.

Heeft u vragen over de aanzegverplichting of andere arbeidsrechtelijke kwesties, bel mij dan gerust. Ik vertel u er graag meer over.

Marivonne van Kralingen,
advocaat arbeidsrecht

Voor de Zaak Advocaten
www.voordezaak.nl