

# Aanzegplicht Wet Werk en Zekerheid

Op 10 juni 2014 is door de Eerste Kamer de Wet werk en zekerheid (WWZ) aangenomen. Op 1 januari 2015 treedt een aantal wijzigingen in werking, waaronder de aanzegplicht voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor 6 maanden of langer. Deze aanzegplicht geldt voor alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten die eindigen op of na 1 februari 2015. Loopt de tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 1 februari 2015 af, dan geldt deze aanzegplicht niet.

## Wat betekent dit voor de werkgever?

Deze verplichting geldt vooralsnog alleen voor werkgevers in het bijzonder onderwijs. Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 februari 2015 dan dient men minimaal een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te zeggen. Dit betekent dat de werkgever schriftelijk aan de werknemer laat weten of de tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of beëindigd en bij voortzetting, onder welke voorwaarden dat zal geschieden.

Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst, die 6 maanden of langer heeft geduurd, op 1 februari 2015 afloopt dan dient u de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2015 aan te zeggen. Let op: dit geldt ook voor verlengingen.

Vorenvermelde geldt voor alle tijdelijke benoemingen die 6 maanden of langer duren. Vanuit goed werkgeverschap en het nog ontbreken van duidelijke jurisprudentie op dit vlak is ons advies ook bij tijdelijke uitbreidingen op een vaste benoeming de aanzegplicht toe te passen.

Ook bij langdurige vervangingen kan de aanzegplicht gelden. Wanneer de einddatum van een vervanging niet duidelijk is kunt u als volgt handelen:

1. Bij vervangingen waarvan de einddatum nog niet duidelijk is kunt u een vermoedelijke einddatum van minder dan 6 maanden in de toekomst opgeven. Indien u dit doet geldt geen aanzegplicht.
2. Bij vervangingen waarvan de einddatum nog niet duidelijk is kunt u als vermoedelijke einddatum altijd einde schooljaar (dit kan de laatste dag van het schooljaar of de laatste schooldag zijn) opnemen. Indien u dit doet en de afwezige medewerker herstelt eerder dan deze datum einde schooljaar geldt geen aanzegplicht. Als de medewerker niet herstelt geldt de aanzegplicht wel.

## Wat zijn de gevolgen van het niet of niet op tijd aanzeggen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst?

De tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, maar de werkgever dient aan de werknemer een vergoeding te betalen als de werkgever niet tijdig heeft aangezegd. Deze vergoeding bestaat uit maximaal één maandsalaris, inclusief eindejaarsuitkering en vakantietoelage.

Als de werkgever een aantal weken te laat is met aanzeggen dan dient deze vergoeding naar rato van het te laat aanzeggen te worden betaald. Er wordt hier geen onderscheid gemaakt tussen al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Ook in het geval een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt verlengd maar niet op tijd is aangezegd geldt de verplichting om een vergoeding te betalen. De werknemer dient een beroep te doen op deze vergoeding voor het niet of niet op tijd aanzeggen. Deze mogelijkheid bestaat tot drie maanden nadat de aanzegplicht is ontstaan. De werknemer kan zich hier dan op beroepen en het is aan de werkgever om aan te tonen dat er op tijd is aangezegd.

### **Is de opzegtermijn van het burgerlijk wetboek de enige opzegtermijn waarmee rekening moet worden gehouden?**

Nee, het kan zijn dat in bepaalde situaties in de CAO een opzegtermijn is opgenomen van langer dan een maand. Deze langere opzegtermijn gaat voor de opzegtermijn van een maand. In het Primair Onderwijs kan deze opzegtermijn 2 maanden bedragen als er sprake is van een verlengd tijdelijk dienstverband. In het Voortgezet onderwijs kan deze termijn 3 maanden bedragen als er sprake is van een verlengd tijdelijk dienstverband.

### **Indien het dienstverband wordt voortgezet dient de medewerker dan hierover ook schriftelijk te worden geïnformeerd?**

Ja, ook bij voortzetting of gedeeltelijke voortzetting dient de medewerker hierover een maand van tevoren schriftelijke te worden geïnformeerd.

### **Dient de werkgever te bewijzen dat zij heeft opgezegd?**

Ja, de werkgever dient dit te bewijzen Dit kan zij doen door de aanzegging voor de geldende opzegtermijn (minimaal een maand) per aangetekende post te verzenden of te overhandigen aan de werknemer. Op het moment dat het overhandigd wordt, dient de werknemer voor ontvangst te tekenen.

### **Hoe ondersteunt Dyade u met het bewaken van de opzegtermijnen van de Wet werk en zekerheid?**

Om u te ondersteunen bij het tijdig aanzeggen of opzeggen van de benoeming richting de werknemers die het betreft heeft Dyade voor u de rapportage D-ON-9000-a Controle WWZ ontwikkeld. Op deze rapportage staan:

- alle tijdelijke benoemingen/uitbreidingen van langer dan 6 maanden.
- alle door u doorgegeven tijdelijke benoemingen met uitzicht op een vast dienstverband en verlengd tijdelijk dienstverband ongeacht de benoemingsduur.

Op basis van deze rapportage kunt u over de door u gekozen rapportageperiode, op basis van de benoemingsduur, vaststellen voor welke lopende tijdelijke benoemingen u op welk moment dient aan te zeggen. Indien er sprake is van een verlengd tijdelijk dienstverband kan er, op basis van de cao, een langere opzegtermijn gelden, de de maand uit de Wet Werk en Zekerheid. Wij adviseren werkgevers in het Primair Onderwijs rekening te houden met 2 maanden opzegtermijn en werkgevers in Voortgezet Onderwijs met 3 maanden opzegtermijn. Indien u zo handelt is de kans dat er naast een financiële ook een rechtspositionele consequentie ontstaat beperkt.

Met de in de rapportage vermelde gegevens kunt u de als bijlage toegevoegde conceptbrief vullen (binnenkort komt deze ook op de Dyade website te staan: onder [Bedrijfsvoering](#)>> [Personele administratie](#)>> [voorbeeldbrieven](#)) en hierna aan betrokkene aangetekend verzenden.

In de brief is het mogelijk om een verwijzing naar de commissie van beroep in op te nemen; deze is alleen van toepassing indien er sprake is van een verlengd tijdelijk dienstverband. Indien niet van toepassing kunt u hier de lege regel selecteren.

Naast de brief om het niet verlengen van het tijdelijk dienstverband aan te kondigen is er een voorbeeldbrief om een opvolgend tijdelijk dienstverband aan te bieden en een voorbeeldbrief om een vast dienstverband aan te bieden.

Als additionele dienstverlening kan Dyade de controle wie aan te zeggen, het signaleren hierop richting u en het genereren van de brieven ook uitvoeren. Mocht u hiervoor belangstelling hebben kunt u in contact treden met de teamleider Personeel van de locatie die uw personele administratie verzorgt.