

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

De arbeidsovereenkomst beëindigen: het hoe en wat van de opzegtermijn

Als werkgever heeft u vast weleens te maken met een opzegging van een arbeidsovereenkomst, op uw initiatief of dat van een werknemer. Hierbij moet de opzeggen-de partij rekening houden met de opzegtermijn. Gebeurt dit niet, dan kan er sprake zijn van een onregelmatige opzegging. En daar kunnen consequenties aan vastzitten.

De wettelijke opzegtermijn voor een arbeidsovereenkomst is geregeld in artikel 672 van Burgerlijk Wetboek 7. Voor werknemers geldt een opzegtermijn van één maand. Die termijn is niet afhankelijk van de duur van het dienstverband, in tegenstelling tot die van u als werkgever. Voor werknemers van wie de arbeidsomvang niet is vastgelegd – zoals het geval is bij een nulurencontract – geldt een aparte opzegtermijn van vier dagen, onder voorwaarde dat in het contract staat dat hij tussentijds kan opzeggen. Deze opzegtermijn is gelijk aan de termijn voor het oproepen van de werknemer. Wel kunnen er in de cao afwijkende regels staan.

U mag een arbeidsovereenkomst niet zomaar opzeggen, maar alleen met toestemming van UWV of met instemming van de werknemer. Contractontbinding – waarbij u ook te maken krijgt met de opzegtermijn, tenzij de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld – verloopt via de kantonrechter. Opzeggen kan alleen als er geen opzegverbod van toepassing is, zoals het opzegverbod bij ziekte of zwangerschap.

Maand

De opzegtermijn die u in acht moet nemen bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Heeft een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, dan geldt voor u een opzegtermijn van één maand. In specifieke gevallen hoeft u geen rekening te houden met de opzegtermijn, zoals bij een ontslag op staande voet en bij beëindiging van het contract in de proeftijd.

Afwijking

Het is mogelijk om af te wijken van de wettelijke opzegtermijn. Verkorting en verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer moet u altijd schriftelijk overeenkomen. De opzegtermijn voor de werknemer mag nooit langer zijn dan zes maanden. Bovendien moet de opzegtermijn van u als werkgever ten minste twee keer zo lang zijn. Dus komt u met de werknemer in zijn arbeidsovereenkomst overeen dat zijn opzegtermijn twee maanden bedraagt, dan moet die van u minimaal vier maanden bedragen. Uw eigen opzegtermijn verkorten kan alleen als de cao dit mogelijk maakt. Bovendien mag de verkorte opzegtermijn nooit korter zijn dan de opzegtermijn die geldt voor de werknemer. Verlenging van uw opzegtermijn kunt u schriftelijk overeenkomen met de werknemer.

Moment

Behalve met de opzegtermijn moet u ook rekening houden met de vraag wan-

neer een arbeidsovereenkomst precies kan worden opgezegd. In de wet staat dat *'opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.'* Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst weliswaar op elk moment kan worden opgezegd, maar dat die opzegging in principe pas effect zal hebben tegen het einde van de maand. Als een werknemer zijn arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld op 8 mei opzegt, geldt dit als een opzegging tegen 31 mei. De van toepassing zijnde opzegtermijn gaat dan in vanaf 1 juni. Die plicht om tegen het einde van de maand op te zeggen geldt overigens niet voor oproepkrachten.

Wil de werknemer uit het voorbeeld graag eerder weg en op 1 juni al ergens anders aan de slag, dan kunt u ervoor kiezen om een kortere opzegtermijn en daarmee een eerder einde van de arbeidsovereenkomst te accepteren. U bent dit echter niet verplicht. Soms is dit ook niet mogelijk, bijvoorbeeld omdat de werknemer zijn werk nog moet overdragen of omdat u meer tijd nodig heeft om een vervanger te vinden.

Vaststellingsovereenkomst

Ook u kunt voorstellen om een kortere opzegtermijn te hanteren. Meestal zult u bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst op uw initiatief de werknemer een vaststellingsovereenkomst aanbieden. In die overeenkomst mag u afwijken van de wettelijke opzegtermijn. Voor werknemers kan dit echter betekenen dat een eventuele WW-uitkering op een later moment ingaat dan de overeengekomen einddatum. UWV gaat bij het bepalen van de ingangsdatum

van een WW-uitkering namelijk altijd uit van de opzegtermijn waar u en de werknemer eigenlijk rekening mee hadden moeten houden; de ‘fictieve opzegtermijn’.

Onregelmatig

Als u of een werknemer opzegt zonder rekening te houden met de juiste opzegtermijn of het juiste moment van opzeggen, is er sprake van een onregelmatige opzegging. In dat geval is de partij die onregelmatig heeft opgezegd aan de andere partij een vergoeding verschuldigd. Die vergoeding bestaat uit het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij een regelmatige opzegging zou hebben voortgeduurd. Een opzegging is ook onregelmatig als een tijdelijk contract wordt opgezegd, zonder dat er in de arbeidsovereenkomst een tussentijds opzegbeding is opgenomen. Of als u een werknemer ten onrechte op staande voet heeft ontslagen of de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder instemming van de werknemer of zonder toestemming van de kantonrechter of UWV. In deze situaties kan een werknemer de kantonrechter vragen de onregelmatige opzegging te vernietigen. Maar hij kan de onregelmatige opzegging ook accepteren en (onder andere) een schadevergoeding vorderen.

Verder is het nog goed om te weten dat de Hoge Raad heeft geoordeeld dat u de hoogte van de transitievergoeding moet berekenen aan de hand van het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als u deze regelmatig zou hebben opgezegd. U kunt een onregelmatige opzegging dus niet gebruiken om de hoogte van de transitievergoeding op een ‘creatieve manier’ te verlagen.

Michelle Maaijen en Floor Staubach, advocaten arbeidsrecht bij Pallas Advocaten, e-mail: michelle.maaijen@pallas.nl, floor.staubach@pallas.nl, www.pallas.nl

Onregelmatige opzegging door werknemer

Een administratief medewerker liet zijn werkgever op 9 augustus 2022 via WhatsApp weten dat hij zijn arbeidsovereenkomst per 1 september 2022 opzegde. In het contract van de werknemer was opgenomen dat de opzegging tegen het einde van de kalendermaand moest gebeuren en dat vanaf dan de opzegtermijn één maand zou duren. Omdat de werknemer weigerde een vaststellingsovereenkomst te ondertekenen met daarin een einddatum van 15 augustus 2022, hield de werkgever vast aan de wettelijke opzegtermijn van één maand, waardoor de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2022 zou eindigen.

Toen de werknemer niet meer kwam opdagen, verzocht de werkgever Rechtbank Overijssel de werknemer te veroordelen

tot het betalen van een schadevergoeding vanwege een onregelmatige opzegging.

Schadevergoeding

De kantonrechter concludeerde dat er inderdaad sprake was van een onregelmatige opzegging door de werknemer. Bij een regelmatige opzegging per 1 september 2022 zou de arbeidsovereenkomst voortduren tot en met 30 september 2022 en dus had de werknemer tot die datum moeten werken. De rechter veroordeelde de werknemer tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon inclusief vakantietoelage over de maand september 2022, wat neerkwam op een bedrag van € 3.375.

Rechtbank Overijssel, 24 januari 2023, ECLI (verkort): 781

Onregelmatige opzegging door werkgever

Nadat een kok op 30 juni 2022 onder werktijd boos naar huis was gegaan, stuurde zijn werkgever hem op 1 juli een e-mail. Hierin concludeerde hij dat de werknemer door zijn vertrek eenzijdig had besloten om niet meer te komen. De werknemer stapte naar Rechtbank Midden-Nederland, waar de werkgever aanvoerde dat hij het weglopen door de werknemer beschouwde als werkweigering en hij daarom gerechtigd was om de werknemer op staande voet te ontslaan.

Instemming

Volgens de kantonrechter was er geen sprake van een ontslag op staande voet, omdat er in de e-mail alleen gerept werd over een beëindiging van de arbeidsover-

eenkomst met inachtneming van de opzegtermijn. De werkgever kon de arbeidsovereenkomst echter niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer. Omdat instemming ontbrak en nergens uit bleek dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer met wederzijds goedvinden was geëindigd, mocht de werkgever er niet zomaar op vertrouwen dat de werknemer ontslag had genomen. De werkgever werd veroordeeld tot het betalen van een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon tot en met 30 september; de datum waarop het contract van rechtswege zou zijn geëindigd.

Rechtbank Midden-Nederland, 16 november 2022, ECLI (verkort): 4609