



“Mr. W.F. Wienen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036-8200322 of e-mailen naar wienen@wvtadvocaten.nl”

NIEUWE REGELS VOOR U EN UW WERKGEVER (3)

Informatieverplichting einde arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Het arbeidsrecht gaat met ingang van 1 januari 2015 veranderen. Dat heeft voor zowel werknemers als werkgevers gevolgen.

In de vorige twee columns informeerden wij u over de wijzigingen met betrekking tot het proeftijdbeding en de wijzigingen met betrekking tot het aantal overeenkomsten voor bepaalde tijd die een werkgever met u mag sluiten. Het betroffen beiden wijzigingen die gelden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Een andere nieuwe regel die geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is de zogeheten “aanzegplicht”.

Deze aanzegplicht houdt in dat de werkgever één maand voor de overeengekomen einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de werknemer moet meedelen a) of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd en b) als de arbeidsovereenkomst wordt verlengd op basis van welke arbeidsvoorwaarden. Als de werkgever deze nieuwe verplichting in het geheel niet nakomt en aan de medewerker dus niet laat weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, dan is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd van één maandsalaris.

Als de werkgever de werknemer wel laat weten dat de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, maar dat later dan een maand voor de overeengekomen einddatum doet, is de werkgever aan de werknemer voor iedere dag dat de werkgever de werknemer te laat heeft geïnformeerd een dag salaris verschuldigd, dit tot maximaal één maandsalaris.

Deze aanzegplicht gaat gelden voor arbeidsovereenkomsten die eindigen een maand na de inwerkingtreding van de wet, dus die eindigen op 1 februari 2015 of daarna. Als uw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus op 1 februari 2015 eindigt, dan moet uw werkgever dus uiterlijk 1 januari 2015 aan u hebben aangegeven of uw arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd en als deze wordt verlengd op basis van welke arbeidsvoorwaarden. Belangrijk is nog wel om op te merken dat het niet voldoen aan de aanzegplicht niet betekent dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na de overeengekomen einddatum automatisch doorloopt. Uitgangspunt blijft dat de arbeidsovereenkomst op de overeengekomen einddatum eindigt, dus ook als de werkgever niet tijdig aangeeft of er wel of niet wordt verlengd.