

## LEGAL UPDATE

### **De aanzegplicht bij een tijdelijk contract: per e-mail?**

Datum: 14 augustus 2017

Bij een tijdelijk contract van zes maanden of langer zijn werkgevers verplicht om de medewerker uiterlijk een maand voor de afgesproken einddatum schriftelijk te informeren over het vervolg van het dienstverband. Wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet of niet en zo ja, onder welke voorwaarden? Als de werkgever niet aan deze aanzegplicht voldoet, maakt de medewerker aanspraak op een kaal bruto maandsalaris. Bij niet tijdige nakoming is deze 'boete' pro rata. De medewerker die meent recht te hebben op de aanzegvergoeding dient zich binnen twee maanden na de einddatum van het tijdelijke contract tot de kantonrechter te wenden.

Om aan de aanzegplicht te voldoen, moet het dus gaan om een schriftelijke aanzegging. De bewijslast dat aan de aanzegplicht is voldaan, rust in principe op de werkgever. Dit betekent dat de werkgever zal moeten kunnen bewijzen dat de aanzegging de medewerker heeft bereikt. Om die reden verdient het aanbeveling de brief zowel per gewone als per aangetekende post te versturen. De kantonrechter Amsterdam [oordeelde](#) echter in 2015 dat de aanzegging in een WhatsApp-bericht volstond. In dat geval had de medewerkster namelijk op het bericht gereageerd, zodat ervan uit kon worden gegaan dat het bericht over het eindigen van haar contract haar had bereikt.

Wat nu als de werkgever tijdig in een e-mail heeft aangegeven dat het contract niet wordt verlengd en de medewerker vervolgens zegt die e-mail niet te hebben ontvangen? Over deze situatie boog de kantonrechter Rotterdam zich onlangs en het verzoek van de medewerker – toekenning van een maandsalaris – werd afgewezen. De kantonrechter [oordeelde](#) namelijk dat de werkgever wel degelijk aan de aanzegplicht had voldaan omdat uit een overzicht van de IT-afdeling van de werkgever bleek dat de e-mail aan de medewerker de server had verlaten. De kantonrechter vond het bovendien onvoldoende dat de medewerker alleen maar ontkende de e-mail niet te hebben ontvangen: de medewerker had moeten uitleggen hoe het kon dat de e-mail niet in zijn inbox was gekomen. De medewerker bracht naar voren dat er vaker e-mails niet aankwamen maar dit had hij volgens de kantonrechter met andere (eventueel technische) informatie moeten onderbouwen. Bovendien had hij andere e-mails die de werkgever in de loop van de tijd had gestuurd, wel gekregen. Het alleen maar stellen de e-mail niet te hebben ontvangen, overtuigde de kantonrechter er niet van dat de werkgever niet aan de aanzegplicht had voldaan.

Een e-mail of bericht per WhatsApp over het vervolg van het dienstverband kan dus voldoende zijn om aan de aanzegplicht te voldoen, mits aannemelijk is dat het bericht de werknemer tijdig heeft bereikt. De werkgever die het zekere voor het onzekere wil nemen, doet er goed aan de aanzegging per aangetekende en gewone post te versturen. Alternatief is het persoonlijk overhandigen van de aanzegging en de medewerker laten tekenen voor ontvangst. Eventueel kan de aanzegging dat het contract niet wordt verlengd ook direct bij aanvang van het dienstverband in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

Dit is een Legal Update van de praktijkgroep Arbeid & Pensioen

Voor meer informatie:

Pieter Mantel  
+31 30 259 5552  
[pietermantel@vbk.nl](mailto:pietermantel@vbk.nl)