



routekaart: aanzegverplichting

versie oktober 2026

Koninklijke
inretail.

Loopt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd af? Dan eindigt de arbeidsovereenkomst in beginsel automatisch op de afgesproken einddatum. Opzegging is daarvoor niet nodig. Wel ben je verplicht de werknemer vooraf schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Dit noemen we de aanzegverplichting.

Met deze routekaart controleer je stap voor stap of de aanzegverplichting van toepassing is, wat je moet doen en wat de gevolgen zijn als je niet of niet op tijd aanzegt.

stap 1

controleer de arbeidsovereenkomst

Begin met het controleren van de arbeidsovereenkomst. Kijk daarbij naar de volgende punten:

- Is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?
- Duurt de arbeidsovereenkomst ten minste zes maanden?
- Staat in de arbeidsovereenkomst al een schriftelijke bepaling over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst na de einddatum?

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in beginsel van rechtswege op de afgesproken einddatum. De aanzegverplichting staat daar los van. Een aanzegging is dus iets anders dan een opzegging en vervangt geen tussentijdse opzegging.

stap 2

wanneer geldt de aanzegverplichting?

Is sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden? Dan ben je verplicht de werknemer uiterlijk één maand vóór de einddatum schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.

Wil je de arbeidsovereenkomst voortzetten? Dan moet je de werknemer ook schriftelijk informeren over de voorwaarden waaronder je wilt voortzetten. Er kunnen zich daarbij twee situaties voordoen.

- Er staat al een schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst

Staat in de arbeidsovereenkomst al duidelijk dat de arbeidsovereenkomst na de einddatum niet wordt voortgezet? Dan is daarmee in beginsel al aan de aanzegverplichting voldaan als je de arbeidsovereenkomst inderdaad niet wil verlengen.

Wil je de arbeidsovereenkomst toch voortzetten? Dan moet je de werknemer daar alsnog tijdig schriftelijk over informeren, de gewijzigde aanzegging. De eerder opgenomen bepaling over niet-verlenging is dan immers niet de juiste mededeling over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

- Er staat geen schriftelijke bepaling in de arbeidsovereenkomst

Ontbreekt een schriftelijke bepaling over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst? Dan moet je de werknemer uiterlijk één maand vóór de einddatum schriftelijk informeren over je beslissing.

Dit geldt zowel wanneer je de arbeidsovereenkomst niet wil voortzetten, als wanneer je deze wel wil voortzetten.

De Hoge Raad heeft in 2022 benadrukt dat de schriftelijke aanzegverplichting blijft bestaan, ook wanneer de werknemer op een andere manier al duidelijkheid heeft gekregen over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Een mondelinge mededeling is dus niet voldoende.

Zorg er daarom voor dat de aanzegging schriftelijk wordt gedaan en dat je kunt aantonen wat je hebt meegedeeld en wanneer de werknemer deze mededeling heeft ontvangen. Het vereiste van schriftelijkheid is juist bedoeld om onduidelijkheid en discussie hierover te voorkomen.

stap 3

vergeten aan te zeggen?

Heb je nog geen schriftelijke aanzegging gedaan? Handel dan zo snel mogelijk.

Bepaal eerst of je de arbeidsovereenkomst wilt voortzetten. Leg vervolgens schriftelijk vast:

- dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet; of
- dat je de arbeidsovereenkomst wel wilt voortzetten en onder welke voorwaarden.

Verstuur de aanzegging vervolgens zo snel mogelijk. Een voorbeeldbrief hiervoor is opgenomen in de [adviestool](#) van inretail.

Een te late aanzegging kan de gevolgen van het niet tijdig aanzeggen niet volledig wegnemen. De werknemer kan bij een te late of ontbrekende aanzegging namelijk aanspraak maken op een aanzegvergoeding.

stap 4

aanzegvergoeding

Wanneer je de werknemer niet of niet tijdig schriftelijk informeert, zorgt dit ervoor dat je een aanzegvergoeding verschuldigd bent. De maximale vergoeding bedraagt één bruto maandsalaris.

Is de aanzegging wel gedaan, maar te laat? Dan wordt de vergoeding naar rato berekend.

De arbeidsovereenkomst kan ondertussen wel op de afgesproken einddatum van rechtswege eindigen.

stap 5

neem de standaardbepaling op in de arbeidsovereenkomst

Een praktische manier om dit proces goed in te richten, is om in de arbeidsovereenkomst een duidelijke schriftelijke bepaling over niet-verlenging op te nemen.

Daarmee leg je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst al schriftelijk vast dat de arbeidsovereenkomst na de afgesproken einddatum niet wordt voortgezet. In de voorbeeldcontracten van inretail is daarom standaard een bepaling opgenomen waarmee de niet-verlenging alvast schriftelijk wordt aangezegd.

Let wel op: deze standaardbepaling biedt alleen uitkomst wanneer je de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk niet wilt voortzetten. Besluit je de arbeidsovereenkomst toch te willen verlengen, dan moet je de werknemer daar alsnog schriftelijk en tijdig over informeren.

Beter nog is het om de afloopdata van de tijdelijke contracten goed te agenderen (bijvoorbeeld 6 weken voor afloopdatum) zodat je dan nog 2 weken hebt om te kijken of en wat je wil doen.

contact

Heb je vragen of wil je meer informatie?
Neem gerust contact met ons op. Onze adviseurs helpen je graag!

T 088 973 06 00
E info@inretail.nl