

Financiële steun bij ontslag



Ontslag kan grote gevolgen hebben voor uw financiële situatie. Een ontslagvergoeding kan deze pijn verlichten. Maar deze komt slechts in een aantal situaties om de hoek kijken: bij een ontbinding bij de kantonrechter, een einde met wederzijds goedvinden of opzegging met toestemming van UWV WERKbedrijf. Als u met ontslag wordt geconfronteerd, waar heeft u dan recht op?

Een dienstverband eindigt door ontbinding als een kantonrechter een verzoek om het dienstverband te beëindigen inwilligt. Gaat de kantonrechter over tot ontbinding, dan kan hij een ontslagvergoeding toekennen. Deze wordt vastgesteld aan de hand van de kantonrechtersformule: een formule die de Landelijke Kring van Kantonrechters heeft opgesteld. De formule luidt $A \times B \times C$. Hierbij staat A voor het aantal gewogen dienstjaren, B voor het bruto maandsalaris en C voor de correctiefactor. Bij 'gewogen dienstjaren' is het afhankelijk van de leeftijd van een werknemer hoe vaak een dienstjaar meetelt. Soms telt een dienstjaar geheel mee in de formule die de kantonrechter hanteert, soms maar voor de helft, soms zelfs dubbel. Het is dus niet zo dat,

zoals wel vaak gedacht wordt, een ontslagen werknemer recht heeft op een bruto maandsalaris per dienstjaar. Dit hangt af van zijn leeftijd en – zoals hierina zal blijken – van de correctiefactor. De B-factor bestaat uit het bruto maandsalaris, te vermeerderen met de vakantietoelage, een eventuele vaste dertiende maand en een eventuele vaste bonus. Variabele componenten, zoals een auto van de zaak, tellen niet mee.

Correctiefactor

De kantonrechtersformule valt of staat met de correctiefactor. De hoogte van de correctiefactor wordt vastgesteld aan de hand van alle omstandigheden die speelden bij het ontslag. Als allebei de partijen evenveel schuld

hebben aan het ontslag of de verwijtbaarheid in het midden ligt, stelt men de C-factor meestal op 1. Dit is de 'neutrale' kantonrechtersformule. Als een werknemer de werkgever redenen heeft gegeven tot ontslag, bijvoorbeeld door aantoonbaar slecht te functioneren, dan ligt de correctiefactor al snel onder 1. Hetzelfde geldt als de werkgever in een heel slechte financiële situatie zit en geen vergoeding kan betalen. De correctiefactor kan in dergelijke situaties zelfs 0 zijn, en dan krijgt de werknemer dus een vergoeding van € 0. Het is ook mogelijk dat een werkgever geen goede reden heeft om tot ontslag over te gaan. De werknemer heeft bij vermeend disfunctioneren bijvoorbeeld geen kans gekregen om te verbeteren

of is zelfs nooit aangesproken op zijn disfunctioneren of wangedrag. In dat geval kan een correctiefactor ook 2 of soms wel 3 bedragen. Kortom, een rechter kijkt bij toepassing van de kantonrechtर्सformule altijd naar de omstandigheden van het geval, waardoor de uitkomst van de kantonrechtर्सformule sterk kan variëren. De kantonrechtर्सformule waarbij de ont-

Een einde met wederzijds goedvinden

slagen werknemer standaard een maandsalaris per dienstjaar meekrijgt, bestaat dus eigenlijk niet.

Wederzijds

Steeds vaker maken werkgevers en werknemers gebruik van de mogelijkheid om het einde van het dienstverband onderling te regelen. Dit wordt een einde met wederzijds goedvinden genoemd. In de praktijk betekent dit dat werkgever en werknemer om tafel gaan zitten om afspraken te maken over de beëindiging van het dienstverband. Ze maken onder meer afspraken over:

- de datum waarop het dienstverband eindigt;
- of de werknemer moet blijven werken tot die datum;
- in hoeverre de werkgever zijn vakantiedagen uitbetaalt;
- of de werknemer een vergoeding krijgt en zo ja, wat de hoogte daarvan is.

Deze vergoeding baseert men vaak op de kantonrechtर्सformule. Partijen proberen in te schatten waar een rechter ongeveer op zal uitkomen en laten de hoogte van de afgesproken vergoeding daarop aansluiten. Maar de hoogte (en dan vooral de C-factor) is hoe dan ook onderhandelbaar. Vervolgens leggen werkgever en werknemer alle gemaakte afspraken vast in een vaststellingsovereenkomst.

Deze vorm van beëindiging is erg populair omdat er geen juridische procedures nodig zijn en het sinds enige jaren (in de meeste gevallen) geen nadelig effect heeft op eventuele WW-rechten van de werknemer. Een ander voordeel is dat de werkgever de vergoeding ook op een andere manier kan 'betalen'. Zo kan hij een relatief lage vergoeding afspreken, met bijvoorbeeld een vergoeding om de juridische kosten en outplacementkosten te dekken. De vergoeding is dus wat flexibeler in te richten dan in een ontbindingsprocedure bij de rechter.

WERKbedrijf

De ontslagvergoeding speelt ook een rol als de werkgever met toestemming van UWV WERKbedrijf het dienstverband heeft opgezegd. UWV WERKbedrijf kent dan geen vergoeding toe. Toch biedt de werkgever soms vrijwillig een vergoeding aan, bijvoorbeeld als dank voor de gewerkte jaren of om een procedure te voorkomen. Een werknemer kan namelijk, als hij na opzegging geen of een in zijn ogen te lage vergoeding krijgt,

besluiten via de rechter alsnog een vergoeding te eisen. Dit wordt een kennelijk onredelijk ontslagprocedure genoemd.

Bij vrijwillig aangeboden vergoedingen sluit de werkgever meestal aan bij de eerder beschreven kantonrechtर्सformule. De correctiefactor hangt ook dan weer af van de omstandigheden. Bij een opzegging wegens slech-

Er bestaan geen keiharde regels

te bedrijfseconomische omstandigheden is er niet altijd geld voor een hoge vergoeding en ligt de correctiefactor vaak onder 1. Een sociaal plan sluit meestal aan bij de neutrale kantonrechtर्सformule.

Keihard

Kortom, er zijn geen keiharde regels voor de bepaling of een werkgever een ontslagvergoeding moet meegeven of voor de hoogte hiervan.

Er zijn in de loop der jaren, met name na introductie van de kantonrechtर्सformule, wel goede handvatten ontstaan. Er is echter geen minimum en geen maximum verbonden aan de ontslagvergoeding. De hoogte is vooral afhankelijk van de feiten en omstandigheden en niet te vergeten de onderhandelingsvaardigheden van beide partijen.

Mr. Juliette van Kesteren is partner bij 2Work Arbeidsjuristen, www.2-work.nl.

Kantonrechtर्सformule, minus een beetje

In het geval van een kennelijk onredelijk ontslagprocedure is er helaas veel onduidelijkheid over hoe de hoogte van de vergoeding vastgesteld moet worden. De laatste jaren is geprobeerd om hier formules voor te vinden, vaak afgeleiden van de kantonrechtर्सformule, maar de Hoge Raad heeft hier korte metten mee gemaakt. Dus voorlopig blijft het gissen. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat de kantonrechtर्सformule 'minus een beetje' wordt toegepast. En dat beetje vult men in door de lengte van de doorlopen procedure, de opzegtermijn en eventuele andere relevante omstandigheden.

