

## Ontslagvergoedingen en ontslagregelingen

Een tot de meest verbeelding sprekend onderdeel van het recht is het arbeidsrecht. In deze tijden van economische neergang worden veel mensen voor de vraag gesteld of zij hun baan kunnen behouden. En bij ontslag komt men voor de vraag te staan welke regelingen er gelden. In deze rubriek zal ik niet ingaan op de ontslagregels zelf, daartoe is de ruimte te beperkt. Hier zal ik verder spreken over de ontslagvergoedingen en ontslagregelingen.

In mijn praktijk kom ik nog al eens tegen dat cliënten mij de vraag stellen op welke vergoeding zij recht hebben. Dan wordt met name gedacht aan de zogenaamde Kantonrechttersformule. Het is echter van groot belang om verder te kijken dan alleen een vergoeding alleen. Bij een ontslag is het zaak om meerdere zaken tegelijk mee te nemen in de onderhandeling met de werkgever. Hierop zal ik verder in dit artikel ingaan.

De geldelijke ontslagvergoeding die vaak aan een werknemer wordt betaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is vaak gebaseerd op een *aanbeveling* van de Kring der Kantonrechtters. Deze aanbeveling heeft geen status van wet, maar wordt wel in de meeste gevallen toegepast, ook als er geen ontbindingsprocedure bij de Kantonrechter wordt gevoerd, en het arbeidscontract op een andere wijze wordt beëindigd. De onderdelen die worden gebruikt bestaat uit: het aantal gewogen dienstjaren (A), het bruto loon dat de werknemer heeft verdiend inclusief vaste toeslagen (B) en de correctiefactor (C). De formule komt dan neer op:  $A \times B \times C = \text{bruto ontslagvergoeding}$ .

Sinds 1 januari 2009 is onderdeel A gewijzigd. Concreet heeft dat tot gevolg dat er leeftijdscategorieën zijn van 25-35, 35-45, 45-55, 55-65 jaar. In de eerste categorie wordt per gewerkt dienstjaar 0,5 maandsalaris geteld, in de tweede categorie 1, in de derde, 1,5 en in de vierde 2,0. Verder is van belang dat er nu ook rekening wordt gehouden met de financiële positie van de werkgever, hoe de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt is en of er ook door de werkgever activiteiten zijn ondernomen om de werknemer weer aan het werk te helpen. Hierbij kan worden gedacht aan outplacement. Deze factoren kunnen maken dat de uiteindelijke vergoeding naar beneden of naar boven wordt bijgesteld.

Een ontslagvergoeding is belangrijk maar veel werknemers focussen zich daar teveel op en zien daardoor vaak andere belangrijke zaken over het hoofd. Zo wordt vaak vergeten dat er een concurrentiebeding en/of relatiebeding bestaat. Indien de werkgever hiervan geen ontheffing geeft is het lastig om in dezelfde branche weer aan het werk te gaan. Vaak heeft een werknemer te maken met een studiekostenregeling die nog moet worden terugbetaald of er is een lease-auto die wordt achtergelaten en waarvoor kosten in rekening worden gebracht. Soms is het beter nog even in dienst te blijven en met vrijstelling van arbeid en behoud van loon te kunnen zoeken naar werk.

Het is dus zaak bij een ontslagzaak verder te kijken dan een vergoeding alleen en te proberen een ontslagregeling te treffen die het de werknemer, maar ook de werkgever, na ontslag zo makkelijk mogelijk maakt om verder te gaan. Het is jammer om niet alleen je werk te verliezen maar daarna ook nog eens met allerhande verrassingen achteraf te worden geconfronteerd. Laat u daarom bijtijds en volledig van juridisch advies voorzien.

Jack Withaar,

Advocaat (arbeidsrecht/sociaal zekerheidsrecht/personenschade)