

Nieuwsbrief Amsterdam 0/ 2010

Ontslagvergoedingen onder vuur

Door uitspraken van de Hoge Raad in november 2009 en in februari 2010 zijn de pogingen van lagere rechters om formules te ontwikkelen voor het bepalen van ontslagvergoedingen teniet gedaan. Bovendien volgt uit de uitspraken dat een ontslagvergoeding bij opzegging eerder uitzondering dan regel is.

Buiten de (uitzonderlijke) situatie waarin een ontslag op staande voet kan plaatsvinden, kan een werkgever op drie manieren een arbeidsovereenkomst beëindigen: door een akkoord met de werknemer, door opzegging en door ontbinding. In het laatste geval beslist de kantonrechter over de beëindiging van het dienstverband en tegelijkertijd over de toekenning van een ontslagvergoeding. De kantonrechters in Nederland hebben daarvoor een formule ontwikkeld (de kantonrechtersformule) die algemeen wordt toegepast. Op grond hiervan wordt er in beginsel een vergoeding toegekend, die gerelateerd is aan de lengte van het dienstverband en de hoogte van het salaris.

In de meeste gevallen eindigen arbeidsovereenkomsten door opzegging. Opzegging kan pas geschieden nadat het UWV-werkbedrijf daar toestemming voor heeft verleend. Daarbij laat het UWV-werkbedrijf zich niet uit over een eventuele ontslagvergoeding. Als de werkgever die niet aanbiedt, dan zal de werknemer die daar aanspraak op maakt de kantonrechter moeten vragen om een vergoeding vast te stellen. Lange tijd was onduidelijk onder welke omstandigheden een ontslagvergoeding moest worden toegekend en hoe de vergoeding moest worden bepaald. Steeds meer rechters raakten er van overtuigd dat er, net als in geval van de ontbindingsprocedures, in principe een vergoeding moest worden toegekend en dat die vergoeding ook op basis van een formule moest worden vastgesteld. Op zeker moment waren er twee van dergelijke formules in het leven geroepen door verschillende gerechtshoven. De Hoge Raad heeft evenwel bij uitspraken van 27 november 2009 en 12 februari 2010 bepaald dat die formules niet mogen worden toegepast en bovendien het uitgangspunt dat een werknemer in principe aanspraak kan maken op een vergoeding verworpen. Er kan pas aanspraak gemaakt worden op een vergoeding als het ontslag daadwerkelijk kennelijk onredelijk is. Het enkele feit dat er geen vergoeding is aangeboden door de werkgever is daarvoor onvoldoende.

Deze uitspraken zijn niet onbelangrijk, aangezien werkgevers zich daarop kunnen beroepen in onderhandelingen met werknemers over ontslagvergoedingen. Bovendien valt niet uit te sluiten dat de kantonrechters er aanleiding in zien om de kantonrechtersformule te herzien en wellicht het uitgangspunt dat er in beginsel een vergoeding betaald moet worden te verlaten. Het lijkt immers niet redelijk dat de kantonrechters in een ontbindingsprocedure een vergoeding toekennen, indien de werknemer geen aanspraak zou hebben gehad op een vergoeding als de arbeidsovereenkomst zou zijn opgezegd.

Vooralsnog lijkt het voor werkgevers aantrekkelijk om vaker te kiezen voor de opzegging, indien er werknemers moeten worden ontslagen.

Contactpersoon:

Peter Habermehl

p.habermehl@vandiepen.com