

# Ontslagvergoedingen

Een heleboel werkgevers zouden zich heel wat gemakkelijker voelen als ze niet bestonden: ontslagvergoedingen. Vergoedingen die werkgevers aan werknemers moeten betalen ter vergoeding van de schade die werknemers lijden als de arbeidsovereenkomst eindigt. Schade in de vorm van gederfd inkomen.

---

Door: mr Joop van Zijl

---

Als advocaat beschouw ik die ontslagvergoedingen als een 'fact of life'. Ze zijn er nu eenmaal en je komt er soms niet onder uit dat je ze moet betalen. Mijn taak om als advocaat van in mijn geval (meestal) de werkgever te zorgen dat de werkgever er niet meer aan betaalt dan nodig is. Waarmee ik aan die ontslagvergoedingen dan dus ook nog een deel van mijn werk te danken heb.

Als advocaat kan ik wel pleiten voor een redelijke toepassing van de wet, maar ik kan die wet niet veranderen. Wie de wet onrechtvaardig vindt, moet met een spandoek op het Binnenhof gaan staan en hopen dat er iemand naar hem wil luisteren. Als elke werkgever die zich bij mij beklagt over de hoogte van de ontslagvergoedingen er gaat staan, kon het daar op het Binnenhof trouwens nog wel eens druk worden. Maar dat ter zijde.

## Waarde van arbeid

Al het bovenstaande neemt niet weg dat je je wel eens kunt afvragen waarom werkgevers überhaupt ontslagvergoedingen moeten betalen. De verplichting van de werkgever om loon te betalen staat immers

tegenover de waarde van de arbeid die de werknemer verricht. En als de werknemer geen arbeid meer verricht, dan hoeft de werkgever het loon dus ook niet meer te betalen. Maar dat is een te eenvoudige redenering.

Net als bijvoorbeeld de huurovereenkomst, de agentuurovereenkomst en de maatschapovereenkomst is de arbeidsovereenkomst een duurovereenkomst. En bij de beëindiging van duurovereenkomsten is het niet ongebruikelijk dat er wettelijke of contractuele maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat de beëindiging van de overeenkomst door één partij te onverhoeds geschied, waardoor de andere partij zich onvoldoende kan instellen op de gevolgen van het eindigen van de overeenkomst.

Naarmate een overeenkomst langer voortduurt, zal de andere partij zich immers op het voortduren daarvan hebben ingesteld en zal hij meer tijd nodig hebben om zich op een andere situatie in te stellen. Daarom wordt een opzegtermijn redelijk geacht, en soms ook een vergoeding voor de schade die het gevolg is van het verbreken van de overeenkomst.

## Bekaaid

In het arbeidsrecht is dan nog meer aan de hand. Of u het er mee eens bent of niet, het arbeidsrecht dankt zijn bestaan aan de wens van de wetgever om de werknemer te beschermen tegen de werkgever. Aan de werkgever wordt daarbij een surplus aan economische macht en kennis toegedicht, die maakt dat de werknemer in de praktijk vaak de onderliggende partij zou zijn die er zonder bescherming door de wetgever te vaak te bekaaaid van af zou komen.

Natuurlijk is dat niet in alle gevallen zo, maar ook vandaag de dag blijft voor deze redenering voldoende redenen bestaan. Maar maakt dat nu ook dat de werkgever bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst niet alleen een opzegtermijn in acht moet nemen (of een compensatie moet betalen voor het niet in acht nemen van die opzegtermijn), maar ook een vergoeding moet betalen voor de inkomensderving van de werknemer nadat de arbeidsovereenkomst met inachtneming van die opzegtermijn is geëindigd?

Ongetwijfeld is het zo dat er gevallen zijn, waarin de werknemer zijn

beste jaren aan een werkgever heeft gegeven en waarin het niet rechtvaardig zou zijn als de werkgever de werknemer aan de kant zou kunnen schuiven zonder een vergoeding voor het te derven inkomen te betalen, vanaf het moment waarop de productiviteit van de werknemer begint af te nemen. Maar dat levert nog geen rechtvaardiging om de werkgever te verplichten in alle gevallen waarin een arbeidsovereenkomst tegen de zin van de werknemer eindigt een vergoeding aan de werknemer te betalen voor het te derven inkomen.

## Zegelkaart

Nu is dat in Nederland gelukkig ook niet zo. De kantonrechter in Enschede verwoordde dat ooit eens mooi, toen hij een werknemer de les las in een beschikking op een verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden en daarbij een vergoeding aan de werknemer te betalen: de arbeidsovereenkomst is geen zegelkaart waarop je voor elk dienstjaar een zegeltje kan plakken, waarna je de zegelkaart aan het einde van de arbeidsovereenkomst kunt verzilveren. En de arbeidsovereenkomst is ook geen levensverzekering.

Er gaan echter wel geluiden op om in elk geval in veel meer gevallen dan thans het geval is ontslagvergoedingen toe te kennen. Bij ontbinding van arbeidsovereenkomsten is een ontslagvergoeding thans al de regel, waarop dan soms nog een uitzondering mogelijk is. Bij opzegging van arbeidsovereenkomsten is de ontslagvergoeding echter nog steeds de uitzondering op de regel. Ik vind het een goede zaak dat de Hoge Raad op 27 november 2009 in zijn arrest over

het “kennelijk onredelijk ontslag” besloten heeft dat dit ook zo moet blijven. Immers: als werknemers als regel een vergoeding zouden krijgen als zij tegen hun zin ontslagen worden, waarom zou een werknemer die eigenlijk zelf wil vertrekken dan niet eerst een beetje bonje trappen om vervolgens ‘tegen zijn zin’ door de werkgever weggestuurd te worden, maar dan uiteraard met een vergoeding.

En de werkgever die merkt dat hij linksom of rechtsom toch steeds een vergoeding moet betalen als een werknemer vertrekt, zou die niet eens kunnen besluiten dat hij een werknemer waar wat mee is maar

beter zo snel mogelijk er uit kan werken, omdat het alleen maar meer gaat kosten als de werknemer langer in dienst blijft? En als dit het risico is, zouden wij zo'n ontslagvergoeding dan wel moeten willen? Over de hoogte van ontslagvergoedingen kan men zeer van mening verschillen. Maar met de lijn die de Hoge Raad kiest als het gaat om de vraag wanneer de ontslagvergoeding regel of uitzondering is, kan ik het zeer eens zijn. ■

