

De Gier | Stam &

de 10 meest gestelde vragen
over...

DE GOUDEN HANDDRUK



De Gier
Stam
& Advocaten



INLEIDING

Ieder jaar worden er vele werknemers door hun werkgever ontslagen, of besluiten werkgever en werknemer in (goed) onderling overleg uit elkaar te gaan. Het komt vrijwel niet meer voor dat een werknemer zijn hele werkzame leven bij maar één werkgever aan zijn of haar carrière timmert. Een ontslag heeft voor een werknemer vaak een grote impact. Niet alleen emotioneel, maar ook financieel. Om de nadelige (financiële) gevolgen voor de werknemer als gevolg van een ontslag enigszins te compenseren, krijgt de werknemer soms een financiële vergoeding van de werkgever. Deze wordt ook wel “een gouden handdruk” genoemd.

De volgende 10 vragen worden in deze folder besproken:

1. Wat is een gouden handdruk?
2. Welke soorten vergoedingen betreft een gouden handdruk?
3. Wat bepaalt de wet over de gouden handdruk?
4. Hoe wordt de hoogte van een gouden handdruk bepaald?
5. Wat houdt de kantonrechttersformule in?
6. Welke factoren kunnen een rol spelen bij de bepaling van de hoogte van de gouden handdruk?
7. Hanteert de rechter ook de kantonrechttersformule als er een sociaal plan is opgesteld?
8. Hoe wordt de gouden handdruk uitgekeerd?
9. Hoeveel belasting moet er over een gouden handdruk worden betaald?
10. Heeft een gouden handdruk ook gevolgen voor het recht op een werkloosheidsuitkering van de werknemer?



1. Wat is een gouden handdruk?

Een “gouden handdruk” is de in de praktijk veel gebruikte term voor de financiële vergoeding die de werkgever bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst aan de betreffende werknemer betaalt.

Door de beëindiging van het dienstverband kan de werknemer onder meer pensioenschade lijden, dient de werknemer wellicht (tijdelijk) aanspraak te maken op een werkloosheidsuitkering, of moet de werknemer misschien wel een nieuwe baan accepteren waarbij hij/zij (veel) minder gaat verdienen. De gouden handdruk van de werkgever dient ter compensatie van (een deel van) dergelijke schade die de (ex-) werknemer door het ontslag lijdt. Het is als het ware een (tijdelijke) pleister op de wonde die is ontstaan door het eindigen van het dienstverband.

2. Welke soorten vergoedingen betreft de gouden handdruk?

In zijn algemeenheid zou je een gouden handdruk in twee categorieën van vergoedingen kunnen opsplitsen.

(i) Ontslagvergoedingen die (normaal gesproken) door de rechter worden opgelegd.

Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld de vergoeding die de rechter bij een ontbindingsprocedure aan de werknemer zou kunnen toekennen. Maar ook kan gedacht worden aan de vergoeding die de rechter kan toekennen als de werkgever niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen (onregelmatig ontslag), of de vergoeding die de rechter kan toekennen in het geval dat de werkgever niet in redelijkheid tot opzegging over had kunnen gaan (kennelijk onredelijk ontslag).

(ii) Beëindigingsvergoedingen die tussen werkgever en werknemer tot stand zijn gekomen.

Te denken valt aan:

- o een vergoeding die werkgever en werknemer al bij het aangaan van de overeenkomst in de arbeidsovereenkomst hebben opgenomen;
- o een vergoeding die in een CAO is opgenomen;
- o een vergoeding die wordt overeengekomen om een (verder) conflict tussen werkgever en werknemer - en daarmee de gang naar de rechter - te voorkomen.

3. Wat bepaalt de wet over de gouden handdruk?

Ontbinding

Ten aanzien van een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter, bepaalt de wet dat de rechter één van de partijen, ten laste van de andere partij, een vergoeding kan toekennen “zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt”. Met andere woorden: de rechter heeft bij een ontbindingsprocedure de mogelijkheid een vergoeding naar billijkheid toe te kennen die gebaseerd is op alle omstandigheden van het geval. Bij vragen 4 en 5 wordt dit nader toegelicht.



Niet in acht nemen opzegtermijn

In het geval de arbeidsovereenkomst is beëindigd door opzegging en de werkgever heeft niet de juiste opzegtermijn in acht genomen, dan heeft de werknemer de keuze om ofwel de in de wet genoemde gefixeerde schadevergoeding ofwel de volledige schadevergoeding te vorderen. De gefixeerde schadevergoeding is gelijk aan het loon dat de werknemer, indien de werkgever wel de juiste opzegtermijn in acht had genomen, had behoren te krijgen. De volledige schadevergoeding omvat de aantoonbare inkomensschade die de (ex-)werknemer heeft geleden doordat de werkgever niet de juiste opzegtermijn in acht heeft genomen. Het is raadzaam om voorafgaand aan de keuze voor een soort schadevergoeding, te overleggen met een juridisch adviseur.

Kennelijk onredelijke opzegging

In het geval een werknemer ontslagen wordt na verkrijging van een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), dan wordt de werknemer over het algemeen geen ontslagvergoeding verstrekt. Het CWI is niet gerechtigd ontslagvergoedingen toe te kennen. Een werknemer heeft dan de mogelijkheid de rechter te vragen om een schadevergoeding toe te kennen die is gegrond op het feit dat het ontslag “kennelijk onredelijk” is (en de ontslagvergunning ten onrechte verleend is). Een reden hiervoor zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat de werkgever een valse reden heeft gegeven voor de opzegging of dat de gevolgen van de opzegging voor de werknemer voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging.

4. Hoe wordt de hoogte van een gouden handdruk bepaald?

De wet geeft geen specifieke regels over de bepaling van de hoogte van de gouden handdruk. De wet spreekt voor wat betreft ontbindingsprocedures slechts over een vergoeding naar billijkheid. Bij de bepaling wat redelijk en billijk is kunnen alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Zie hiervoor vraag 6.

In de loop der jaren zijn er allerlei methoden verzonnen om deze vergoeding naar billijkheid nader te concretiseren. Dit werd gedaan om aan de ene kant meer uniformiteit in de hoogte van de vergoedingen te bewerkstelligen en aan de andere kant meer handvatten te geven bij de bepaling hiervan. Vooral nog wordt bij de bepaling van de hoogte van een gouden handdruk veelal gebruik gemaakt van de zogenaamde kantonrechtersformule. Deze formule is echter geen wet, en hiervan kan dan ook afhankelijk van de situatie weer van worden afgeweken. Niettemin biedt de kantonrechtersformule bij de beëindiging van het dienstverband wel een praktisch *richtsnoer* ter bepaling van een redelijke vergoeding.

5. Wat houdt de kantonrechtersformule in?

De kantonrechtersformule is de methode die de “Kring van Kantonrechters” heeft opgesteld om meer uniformiteit te krijgen in de hoogte van de door hen toe te kennen vergoedingen en meer handvatten te creëren voor de bepaling van een billijke vergoeding. Voordat de kantonrechtersformule werd geïntroduceerd kon het gebeuren dat werknemers in vergelijkbare situaties bij verschillende rechters zeer verschillende vergoedingen kregen toegewezen.

De kantonrechtersformule luidt als volgt: **A x B x C**



(i) **A** is het aantal gewogen dienstjaren.

Hierbij wordt de diensttijd afgerond op hele jaren. Daarnaast worden de dienstjaren “gewogen”, in die zin dat dienstjaren tot 40-jarige leeftijd 1 maal meetellen. Dienstjaren van 40- tot 50-jarige leeftijd tellen 1,5 maal mee. Dienstjaren vanaf 50-jarige leeftijd tellen 2 maal mee.

Voorbeeld: Bij een werknemer van 53 jaar met een dienstverband van 15 jaar is de berekening van het aantal gewogen dienstjaren als volgt: 2×1 voor het 38ste en 39ste levensjaar + $10 \times 1,5$ voor het 40ste tot het 50ste levensjaar + 3×2 voor de jaren vanaf het 50ste levensjaar = 23 gewogen dienstjaren.

(ii) **B** is de bruto beloning per maand.

Op grond van de kantonrechttersformule tellen de navolgende beloningen in iedere geval mee bij de bepaling van deze factor:

- vast bruto maandsalaris;
- vakantiegeld;
- een vaste 13e maand;
- overige structurele beloningen zoals vaste winstdeling, structureel overwerk;
- vaste ploegendienst, etc.

Onder deze factor valt in principe niet:

- een auto van de zaak;
- het werkgeversaandeel in een pensioenpremie;
- ziektekostenpremie;
- onkostenvergoeding.

(iii) **C** is de correctiefactor.

C is het variabele en subjectieve deel van de kantonrechttersformule. Bij een neutrale ontbinding is deze factor gelijk aan 1. Hiervan is sprake indien beide partijen een even groot verwijt treft aan de beëindiging, of indien er geen sprake is van verwijtbaarheid maar de reden voor de beëindiging geheel in de risicosfeer van de werkgever valt (bijvoorbeeld bij een reorganisatie). Naarmate de rechter van mening is dat de werkgever een groter verwijt kan worden gemaakt zal de factor stijgen ($C > 1$). Bijvoorbeeld wanneer een werkgever een werknemer heeft proberen “weg te pesten”. Indien de rechter van mening is dat de werknemer een groter verwijt kan worden gemaakt zal de factor worden verkleind ($C < 1$). Bijvoorbeeld bij slecht functioneren van de werknemer.

Als vuistregel wordt wel aangenomen dat de C-factor gemiddeld 1 is, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden (bijvoorbeeld bij een zeer kort dienstverband). Zie nader vraag 6.



6. Welke factoren kunnen een rol spelen bij de bepaling van de hoogte van de gouden handdruk?

Hoewel de kantonrechtersformule zoals hiervoor aangegeven al wat meer objectieve criteria biedt voor de bepaling van de hoogte van een gouden handdruk, wordt deze (middels de C-factor) nog steeds beïnvloed door allerlei andere factoren zoals:

- verwijtbaarheid van het ontslag;
- de wijze van functioneren van de werknemer;
- niet gerealiseerde gewekte verwachtingen;
- de reden van de beëindiging van het dienstverband;
- de financiële positie van de werkgever en/of de werknemer;
- de redenen waarom de werknemer in het verleden in dienst is getreden;
- gevoeligheid van het ontslag;
- pensioenschade werknemer;
- etc.

7. Hanteert de rechter ook de kantonrechtersformule als er een sociaal plan is opgesteld?

De rechter hanteert de kantonrechtersformule niet altijd bij de bepaling van een redelijke vergoeding/gouden handdruk. Als de arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt ontbonden op grond van een reorganisatie en de werkgever is een schriftelijk sociaal plan overeengekomen met de vakbond, zal de rechter over het algemeen het sociaal plan volgen. Dit is overigens niet het geval indien onverkorte toepassing van het sociaal plan in de concrete situatie zou leiden tot een evident onredelijke uitkomst voor de betreffende werknemer. In een dergelijke situatie kan de rechter toch weer de kantonrechtersformule als uitgangspunt nemen.

8. Hoe wordt de gouden handdruk uitgekeerd?

In het merendeel van de gevallen wordt de gouden handdruk in één bedrag bij het einde van het dienstverband uitgekeerd.

Het is echter ook mogelijk de gouden handdruk in de vorm van periodieke betalingen uit te keren, bijvoorbeeld als aanvulling op een maandelijkse werkloosheidsuitkering. Zie vraag 9.

9. Hoeveel belasting moet er over een gouden handdruk worden betaald?

Als de gouden handdruk ineens in één bedrag wordt uitgekeerd op de bankrekening van de werknemer, dan dient de werkgever hier al direct loonbelasting over te betalen. De loonbelasting is een voorheffing op de inkomstenbelasting die de werknemer jaarlijks verschuldigd is.

Uiteindelijk is de werknemer voor wat betreft zijn afrekening met de fiscus gebonden aan de tarieven in box 1, waarvan de tarieven oplopen tot 52%.



Naarmate het inkomen van de werknemer hoger is en/of de gouden handdruk hoger is, kan het verstandiger zijn de belastingheffing uit te stellen. Dit kan bijvoorbeeld als de werknemer een recht op periodieke uitkeringen bedingt. Een dergelijk recht is vrijgesteld van loonbelasting. Deze vrijstelling wordt ook wel een stamrechtvrijstelling genoemd. Het voordeel hiervan is dat het recht op de periodieke uitkeringen is vrijgesteld van directe belastingheffing. Pas wanneer de periodieke uitkeringen te zijner tijd starten, zijn deze uitkeringen onderworpen aan de inkomstenbelasting. Als de werknemer deze periodieke uitkeringen laat ingaan op een moment dat hij weinig inkomsten geniet, zal hij wellicht in een gunstiger schijventarief voor de inkomstenbelasting vallen en minder belasting betalen.

Het verdient (vooral voor de werknemer) aanbeveling om vooraf te overleggen met een professionele adviseur, zoals een belastingadviseur, over de wijze waarop de gouden handdruk het beste uitgekeerd kan worden.

10. Heeft een gouden handdruk ook gevolgen voor het recht op een werkloosheidsuitkering van de werknemer?

Een gouden handdruk heeft in beginsel geen invloed op de eventuele rechten van een werknemer op een werkloosheidsuitkering.

Vóór 1 oktober 2006 bestond de kans dat, indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd op grond van een minnelijke regeling (waarbij een gouden handdruk werd gegeven), het UWV een werkloosheidsuitkering weigerde omdat het UWV de werknemer “verwijtbaar werkloos” achtte. Met andere woorden: omdat de werknemer zelf had ingestemd met de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, vond het UWV dat de werknemer schuld had aan de beëindiging en weigerde zij een uitkering te verstrekken.

Echter, deze kans op “verwijtbare werkloosheid” is sinds 1 oktober 2006 kleiner geworden, aangezien vanaf dat moment de WW is gewijzigd. Deze wetswijziging voorziet onder meer in een soepelere toets of werkloosheid de werknemer te verwijten is. Het wordt de werknemer niet langer aangerekend dat hij zich (door middel van een minnelijke regeling) neerlegt bij zijn ontslag. De WW-uitkering wordt in principe alleen nog maar geweigerd als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, of als een werknemer een dringende reden voor ontslag heeft gegeven.

In de praktijk komt het nog wel eens voor dat men toch het zekere voor het onzekere neemt en dat een minnelijke regeling gevolgd wordt door een zogenaamde “pro forma” ontbindingsprocedure. Dit is een zeer korte en enkel schriftelijke procedure waarin de werkgever de rechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden conform de met de werknemer gemaakte afspraken en de werknemer slechts voor de vorm verweer voert. Indien de rechter de arbeidsovereenkomst vervolgens ontbindt, dan hoeft de werknemer met deze uitspraak in de hand in beginsel niet bang te zijn dat hij “verwijtbaar werkloos” wordt geacht. Het is immers de rechter die de arbeidsovereenkomst (ondanks zijn verweer) heeft ontbonden.

Een absolute garantie dat het UWV daadwerkelijk een WW-uitkering verleent, valt echter niet te geven. Hoewel dit in principe een eenvoudige procedure betreft, verdient het aanbeveling deze procedure te laten begeleiden door een juridisch adviseur zoals een advocaat.



Een andere situatie waarbij een gouden handdruk van invloed kan zijn op een eventueel recht op een werkloosheidsuitkering, betreft de situatie waarin de arbeidsovereenkomst door de rechter (direct, zonder inachtneming van de opzegtermijn) wordt ontbonden met toekenning van een vergoeding aan de werknemer. Indien in een dergelijk geval de tijd die ligt tussen de datum waarop de uitspraak wordt gegeven en de feitelijke ontbindingsdatum van de arbeidsovereenkomst korter is dan de voor de werkgever geldende opzegtermijn, dan wordt het eventuele recht op de uitkering opgeschort. Deze opschortingsperiode is gelijk aan de voor de werkgever geldende opzegtermijn minus 1 maand vanaf de datum van de uitspraak. Er moet wel minimaal één maand resteren. Deze termijn (van minimaal één maand) wordt ook wel de fictieve opzegtermijn genoemd. Het UWV betaalt een werknemer gedurende de fictieve opzegtermijn geen WW-uitkering, en de werknemer dient de hem toegekende vergoeding te gebruiken ter overbrugging van deze fictieve opzegtermijn.



Op de hoogte blijven?

Via de website van De Gier | Stam & Advocaten (www.degierstam.nl) zal elke twee /drie maanden een nieuwe digitale folder verschijnen met “De 10 meest gestelde vragen over...”. Deze zijn te downloaden via de pagina “Handige downloads”.

Van de volgende onderwerpen zijn al brochures verschenen:

- Vakantie;
- De proeftijd;
- Het concurrentiebeding.

Van de volgende onderwerpen zullen nog brochures worden uitgebracht:

- Collectief ontslag;
- De Wet Arbeid en Zorg;
- Mediation;
- Privacy op de werkvloer.

De volgende uitgave van “De 10 meest gestelde vragen over...” automatisch per mail ontvangen? Stuur dan een mail (een lege e-mail is voldoende) naar brochure@degierstam.nl.

Voor meer actuele informatie over arbeidsrecht: www.arbeidsrechtlog.nl

Colofon

De Gier | Stam & Advocaten

Lucasbolwerk 6
Postbus 815
3500 AV UTRECHT
t: (030) 230 30 10
f: (030) 230 30 11
e: arbeidsrecht@degierstam.nl
w: www.degierstam.nl

Contactpersoon arbeidsrecht:
Régine de Wit en Chantall Sellmeijer

Vanzelfsprekend is de inhoud van deze brochure met de grootste zorgvuldigheid tot stand gebracht. De informatie bevat echter geen juridisch advies en wordt alleen aangeboden voor algemene informatieve doeleinden, zonder dat voor de juistheid ervan expliciet of impliciet een garantie wordt gegeven. Aan deze folder kunnen geen rechten worden ontleend.

November 2007 © DGS