



Laga Dutch Desk

AKD Belgian Desk

## Newsflash

April 2008

### In this issue :

- **Editorial**
- **Ontslagvergoeding – Vergelijking België-Nederland**
- 
- 

Geachte lezer

AKD Prinsen Van Wijmen en Laga hebben recentelijk de Dutch/Belgian Desk opgericht. In deze desk zijn de expertises van beide advocatenkantoren gebundeld om zodoende optimaal aan uw wensen en behoeften te voldoen. Het voordeel hiervan is dat wij u op internationaal niveau beter van dienst kunnen zijn.

AKD Prinsen Van Wijmen behoort met circa 230 advocaten en notarissen tot één van de grootste juridische dienstverleners in Nederland. Het kantoor levert – vanuit een full-service concept – op bijna alle rechtsgebieden hoogwaardige diensten. AKD Prinsen Van Wijmen heeft vestigingen in Amsterdam, Breda, Eindhoven, Rotterdam en Brussel. Dankzij deze regionale aanwezigheid staat het kantoor dicht bij haar klanten.

Laga is een Belgisch advocatenkantoor met circa 100 gekwalificeerde advocaten, gevestigd in Diegem/Brussel, Antwerpen, Kortrijk en Namur. Laga levert expertise-advies in de vakgroepen banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, restructuring, real estate en tax law.

AKD Prinsen Van Wijmen en Laga bieden u bijgaand de tweede uitgave van hun gezamenlijke nieuwsbrief aan.

### ONTSLAGVERGOEDING – VERGELIJKING BELGIË-NEDERLAND

Niettegenstaande België en Nederland buurlanden zijn en het grootste deel van de Belgische bevolking dezelfde taal spreekt als Nederlanders, bestaan er toch heel wat verschillen tussen beide landen. Dit komt tevens tot uiting in het arbeidsrecht. Eén van de belangrijkste verschillen op dit gebied betreft het ontslagrecht.

In het kader van onze gezamenlijke nieuwsbrief, zullen wij u aan de hand van een concreet voorbeeld het verschil in opzeggingstermijn/vergoedingen tussen België en Nederland trachten duidelijk te maken en dit vertrekkende van een concreet voorbeeld.

---

## I) Voorbeeld

In beide landen overweegt een werkgever om een werknemer, de heer X, te ontslaan. De relevante feiten zijn als volgt:

- Bediende (in België is er immers een verschil tussen arbeiders en bedienden)
- Geboren op 1 februari 1962
- In dienst per 1 oktober 2001
- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, voltijdse tewerkstelling
- Uit dienst per 1 februari 2008
- Jaarlijks brutosalaris: 120.000 EUR (inclusief 13<sup>e</sup> maand en vakantiegeld)
- Bonus: 10.000 EUR/jaar
- Bedrijfswagen: audi A6
- Geen andere voordelen alle aard
- Geen overeenkomst omtrent de opzeggingstermijn

## II) België

### 1. Wettelijk minimum versus formule Claeys

Naar Belgisch recht is zowel de werknemer als de werkgever vrij om op elk moment aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een einde te stellen, door het betekenen van een opzeggingstermijn.

Indien een partij de overeenkomst beëindigt zonder inachtneming van de opzeggingstermijn is deze gehouden aan de andere partij een opzeggingsvergoeding te betalen die gelijk is aan het lopende loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Voor wat de duur van de opzeggingstermijn betreft, maakt de Belgische wet betreffende de arbeidsovereenkomsten een onderscheid tussen twee categorieën van bedienden.

#### i. "Lagere" bedienden

Onder de "lagere" bedienden wordt verstaan de werknemers met een jaarlijks brutosalaris van minder dan 28.580 EUR (bedrag voor het kalenderjaar 2008).

Wanneer de werkgever deze werknemers wenst te ontslaan, zal hij de wettelijke minimum opzeggingstermijnen, zijnde drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit, moeten respecteren.

#### ii. "Hogere" bedienden

Bedienden met een jaarlijks brutosalaris tussen 28.580 EUR en 57.162 EUR of een hoger salaris indien er geen clause met betrekking tot de na te leven opzeggingstermijn in de arbeidsovereenkomst werd opgenomen, zullen ten vroegste op het ogenblik van ontslag met de werkgever een overeenkomst moeten sluiten omtrent de opzeggingstermijn die de werkgever zal moeten respecteren. In geen geval mag deze termijn minder zijn dan de wettelijke minimum opzeggingstermijn van drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit.

Indien partijen niet tot dergelijke overeenkomst komen, kunnen zij hun geschil voorleggen aan de arbeidsrechtbank (in hoger beroep Arbeidshof). Deze zullen de opzeggingstermijn veelal bepalen aan de hand van de zogenaamde formule Claeys, dewelke rekening houdt met de leeftijd, anciënniteit en looncomponenten van de betrokken werknemer. De toepassing van deze formule leidt, zeker voor bedienden met hoge anciënniteit, tot opzeggingstermijnen die wezenlijk hoger liggen dan de wettelijke opzeggingstermijnen.

---

Formule Claey's:

$$(0,87 \times \text{Anciënniteit}) + (0,06 \times \text{Leeftijd}) \\ + (0,037 \times \frac{\text{loon}}{1.000} \times \frac{106,53}{\text{index maand ontslag}}) - 1,45$$

Zeer recent werd een alternatieve variant van de formule voorzien voor lonen van 120.000 EUR bruto per jaar of meer (waarbij de factor loon minder zwaar doorweegt):

$$(0,87 \times \text{Anciënniteit}) + (0,06 \times \text{Leeftijd}) \\ + (0,029 \times \frac{\text{loon}}{1.000} \times \frac{106,53}{\text{index maand ontslag}}) - 1,45$$

Binnen de rechtspraak van de Brusselse arbeidsgerechten heerst er sinds enige tijd evenwel de tendens om een kortere opzeggingstermijn toe te kennen. Doorgaans wordt voor bedienden met een hoge anciënniteit een opzeggingstermijn toegekend die gelijk is aan één maand per jaar anciënniteit.

### iii. Uitzonderingsregel voor "hogere" bedienden

Voor "hogere" bedienden die op datum van indiensttreding genieten van een jaarlijks bruto salaris van minstens 57.162 EUR<sup>1</sup>, hebben de partijen tevens de mogelijkheid om een overeenkomst te sluiten over de na te leven opzeggingstermijn ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding.

De overeengekomen opzeggingstermijn die door de werkgever moet worden nageleefd, mag echter nooit lager zijn dan het wettelijk minimum, met name drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit.

In ons voorbeeld hieronder zijn wij ervan uitgegaan dat werkgever en werknemer dergelijke clause niet hebben voorzien in de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat in casu de partijen op het ogenblik van het ontslag een overeenkomst moeten sluiten betreffende de duur van de door de werkgever toe te kennen opzeggingstermijn.

## 2. Berekening

### iv. Wettelijk minimum

In geen geval mogen partijen een opzeggingstermijn bedingen die korter is dan het wettelijk minimum. Concreet betekent dit dat de heer X minstens recht heeft op een opzeggingstermijn van zes maanden.

### v. Formule Claey's

De berekeningsbasis voor de opzeggingsvergoeding omvat naast het lopende loon tevens alle voordelen die verworven zijn krachtens de arbeidsovereenkomst.

Toegepast op ons voorbeeld worden volgende loonelementen weerhouden:

- huidig vast loon: 120.000 EUR bruto/jaar (inclusief 13<sup>e</sup> maand en vakantiegeld);
- bonus: 10.000 EUR/jaar;
- maandelijks voordeel alle aard bedrijfswagen: geraamd op 250 EUR/maand.

Op basis van de formule Claey's bedraagt de na te leven opzeggingstermijn 11 maanden.

---

<sup>1</sup> Bedrag voor het kalenderjaar 2008.

---

Voor deze berekening hielden wij rekening met de volgende elementen:

- **Jaarlijks brutoloon**

Het jaarlijks brutoloon omvat het loon, het vakantiegeld en de eindejaarspremie, en dient bijgevolg berekend te worden door het brutomaandsalaris te vermenigvuldigen met 13,92.

Concreet betekent dit dat de heer X in België een bruto maandsalaris geniet van 8.620 EUR.

- **Bonus**

Het Belgisch loonbegrip omvat niet alleen het vast loon, maar tevens het variabel loon (bonus) dat de werkgever als tegenprestatie van de arbeid of ingevolge een overeenkomst aan zijn werknemers toekent.

De rechtspraak oordeelt dat er alleen rekening gehouden moet worden met de bonus die betrekking heeft op arbeidsprestaties geleverd de laatste 12 maanden voor het ontslag. Eenmalige en uitzonderlijke bonussen moeten niet in aanmerking worden genomen.

- **Bedrijfswagen**

De rechtspraak beschouwt het privégebruik van een bedrijfswagen als voordeel in natura, verworven krachtens de arbeidsovereenkomst. Dit voordeel dient in de berekeningsbasis voor de opzeggingsvergoeding te worden opgenomen, zelfs indien partijen het privégebruik niet als een voordeel in natura hebben beschouwd.

De waarde van dat voordeel is afhankelijk van feitelijke omstandigheden. Het betreft een sociaalrechtelijk voordeel waarbij niet wordt uitgegaan van de kostprijs voor de werkgever, maar wel van besparing per maand die de werknemer doet doordat hij de wagen ter beschikking heeft.

Gelet op de onmogelijkheid om een dergelijk voordeel exact te becijferen, dient de waardebepaling noodzakelijk ex aequo et bono te gebeuren. De bedrijfswagen betreft in casu een Audi A6 en wordt globaal gewaardeerd op minimum 250 EUR per maand.

- **Andere voordelen in natura**

In ons huidig voorbeeld beschikt de werknemer niet over andere voordelen in natura, zoals bijvoorbeeld maaltijdcheques, groepsverzekering, laptop, GSM, ... die moeten worden opgenomen in de berekeningsbasis.

Het voordeel van het frequent toegekende privégebruik van een GSM/laptop wordt in de rechtspraak verschillend geëvalueerd. Er heerst nog wel discussie in de rechtspraak, maar doorgaans worden ze uit de berekeningsbasis gehouden indien ze door de werkgever uitsluitend als werkinstrument ter beschikking worden gesteld.

### 3. Betaling van een opzeggingsvergoeding

Indien het presteren van een opzeggingstermijn voor de één of andere reden niet wenselijk is, kan de werkgever ervoor opteren om de werknemer een opzeggingsvergoeding toe te kennen die gelijk is aan het lopende loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van de opzeggingstermijn zo er al een deel van de opzeggingstermijn zou gepresteerd zijn.

- i. **Wettelijk minimum**

Rekening houdend met de voordelen alle aard die de heer X in casu genoot, is de werkgever hem in casu een minimale opzeggingsvergoeding van 67.267,20 EUR bruto verschuldigd. Dit bedrag is exclusief de patronale sociale zekerheidsbijdragen (± 35

---

%), het vertrekvakantiegeld en de prorata dertiende maand die de heer X heeft opgebouwd in 2008.

## ii. Formule Claey's

De formule Claey's levert een opzeggingsvergoeding op van 123.322,38 EUR bruto, exclusief patronale sociale zekerheidsbijdragen ( $\pm 35\%$ ), het vertrekvakantiegeld en de prorata dertiende maand.

## III) Nederland

### 4. Schadeplicht en ontslagvergoeding

Anders dan in België hangt de ontslagvergoeding niet samen met het niet of onjuist hanteren van een opzegtermijn.

Als een verkeerde opzegtermijn wordt gehanteerd, is sprake van een "onregelmatige" opzegging met een eigen soort "schadeplicht". De werknemer kan daarvoor een gefixeerde schadevergoeding vorderen zijnde het loon, dat hij ontvangen zou hebben wanneer wel de juiste opzegtermijn in acht was genomen. Met opzegtermijnen die meestal variëren van 1 tot 4 maanden gaat het veelal om overzienbare bedragen. Van geheel andere orde is de ontslagvergoeding.

De term "ontslagvergoeding" dekt niet de gehele lading, immers betreft alleen gevallen waarin het dienstverband is *opgezegd*. Als daarbij geen ontslagvergoeding is aangeboden, kan een werknemer trachten om die van de rechter toegekend te krijgen. Hij baseert zijn vordering dan op *kennelijk* onredelijk ontslag omdat een vergoeding ontbreekt.

Een andere belangrijke wijze van beëindiging is de rechterlijke *ontbinding*. Dat kan op verzoek van een werkgever of werknemer. De rechter bekijkt twee vragen:

- of ontbinding wordt toegewezen;
- indien ontbinding wordt toegewezen, of c.q. welke vergoeding daaraan verbonden wordt?

### 5. Kennelijk onredelijk ontslag

Voor bepaling van de hoogte van de ontslagvergoeding bestaan geen vuistregels. Er is ook geen eenduidigheid. Sommige rechters knopen aan bij de hierna te bespreken ontbindingsvergoeding, andere rechters doen dat welbewust niet en komen veelal op minder uit.

Ook de procedure als zodanig is voor de werknemer minder aantrekkelijk. De tijdsduur van een procedure in eerste aanleg is vaak al 6 tot 12 maanden. Er kan vervolgens ook nog hoger beroep en beroep in cassatie worden ingesteld.

### 6. Ontbinding

Voor de ontbindingsprocedure hebben de kantonrechters in Nederland de zogenaamde kantonrechterformule ontwikkeld. Die formule is weliswaar niet bindend, maar vindt in

---

vrijwel alle ontbindingszaken –meer of minder herkenbaar- toepassing.

De formule luidt:

A (gewogen dienstjaren) x B (beloning) x C (correctiefactor).

Factor A is het arbeidsverleden, te corrigeren met leeftijdsfactoren. Jaren tot 40 tellen voor 1, jaren van 40 tot 50 voor 1½ en jaren van 50 en hoger voor 2.

Factor B is de beloning. Doorgaans worden daarin alleen betrokken het salaris, een dertiende maand en vakantiegeld. Soms een gemiddelde bonus. Dat is het echter. Geen zaken dus als een bedrijfsauto, pensioenbijdrage, onkostenvergoedingen, tantième, werkgeversaandeel ziektekostenverzekering en niet-structurele winstdeling.

Factor C is de correctiefactor. Bij een neutrale beëindiging (niemand treft schuld, ook de werkgever niet) bedraagt die factor C = 1. De C factor is 0 als de kantonrechter vindt dat op basis van bijzondere omstandigheden toekenning van een vergoeding niet gerechtvaardigd is. De factor bedraagt meer dan 1, wanneer de werkgever verwijt valt te maken.

## 7.

In het concreet gegeven voorbeeld onder 1 zou bij neutrale toepassing van de kantonrechterformule de vergoeding uitkomen op 92.083,33 EUR in geval ook de bonus als .... *"vaste en overeengekomen looncomponent ..."* wordt aangemerkt. Met de bonus wordt overigens verschillend door rechters omgegaan. Wordt de bonus in dit voorbeeld niet verdisconteerd, komt de vergoeding uit op 85.000 EUR bruto.

Van de beëindigingvergoeding moet worden onderscheiden wat verder in het kader van de gebruikelijke eindafrekening betaald moet worden zoals hierboven genoemd onder *3.i. Wettelijk Minimum* en *3.II. Formule Claeys*.

Bij toewijzing van het ontbindingsverzoek is de rechter niet aan termijnen gebonden. Hij kan de overeenkomst met andere woorden met directe ingang laten eindigen en geheel aan opzegtermijnen voorbijgaan.

In beginsel staat van een ontbindingsbeschikking geen hoger beroep open.

## IV) Besluit

Daar waar in België de bescherming van de werknemers verzekerd wordt door de opzeggingstermijn/vergoeding, moeten we vaststellen dat in Nederland deze bescherming ook gegarandeerd wordt in de procedure die een werkgever moet doorlopen alvorens te kunnen overgaan tot ontslag.

In dit kader verbaast het dan ook niet dat de (opzegging)vergoeding voor Nederland, een neutrale kantonrechterformule, lager is dan de opzeggingvergoeding die de werkgever in België zou moeten betalen. Het verschil in kostprijs wordt in casu kleiner wanneer we het maandloon van de werknemer gedurende de procedure in Nederland eveneens in rekening brengen.

» [Back to top](#)

---

## **Advocaten . Avocats .**

### **Laga**

Lange Lozanastraat 270  
B-2018 Antwerpen  
+ 32 (0) 3 242 42 20

©2007 Laga. All rights reserved.

The Laga law firm is a civil company under the form of a cooperative limited liability company.

Registered office at Berkenlaan 8a, 1831 Diegem,  
0471.858.874, RPR/RPM Brussels, ING 310-1381442-54.

### **AKD Prinsen Van Wijmen**

Bijster 1  
NL-4817 HX Breda, Nederland  
+ 31 (0) 88 253 50 00

Flight Forum 1

NL-5657 DA Eindhoven, Nederland  
+ 31 (0) 88 253 50 00

©2007 AKD. All rights reserved.

AKD Prinsen Van Wijmen N.V. is a public limited company established under Dutch law, whose purpose is the pursuit of the legal and notarial professions.

**Membres de rédaction:** Ton Gaalman, Suzan de Lange, Tim Baart, Sofie Bontinck