



Beëindigingsovereenkomsten in het zicht van het nieuwe ontslagrecht

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 3 februari 2014 om 9:12am
- [Bekijk bericht](#)

Langzaam maar zeker begint het nieuwe ontslagrecht zijn schaduw vooruit te werpen, ook bij het afsluiten van de beëindigingsovereenkomsten.

Weliswaar is het wetsvoorstel 'Werk en Zekerheid' nog lang niet door de tweede en eerste kamer heen, de breed levende verwachting is dat het substantieel verlagen van de bij ontslag door de werknemer te ontvangen vergoeding er wel door komt, of die nu wel of niet transitievergoeding gaat heten en of er nu wel of niet een (goed controleerbare) verplichting voor de besteding daarvan aan werk-naar-werk arrangementen gaat gelden.

Zowel aan de kant van werkgevers als aan die van werknemers wordt er voorzichtigjes 'voorgesorteerd'.

Werkgevers schuiven verbetertrajecten voor (vermeend) disfunctionerende medewerkers nog maar even door, als de werknemers in kwestie zo lang in dienst zijn, dat het zoveel uitmaakt qua verschil in vergoeding nu en straks, dat het nog anderhalf jaar 'doormodderen' maar voor lief genomen wordt.

Onder werknemers wordt, rondom functioneringstrajecten, maar vooral rondom dreigende reorganisaties, volop besproken of men maar beter nu akkoord kan gaan met iets lagere dan vandaag de dag gebruikelijke vergoeding, om te ontsnappen aan een substantieel lagere transitievergoeding straks.

Hoe beteuterd zal men zijn, als dan uiteindelijk de wetswijziging er niet komt? Het wachten is op de eerste voorstellen van werknemers om een bepaling op te nemen dat het uitblijven van de wetswijziging reden vormt voor uitbetaling van een hoger bedrag...

Wat merkt u in uw praktijk van het voorsorteren op het nieuwe ontslagrecht?

Arthur Hol

Partner / advocaat De Koning Vergouwen Advocaten Amsterdam www.dkva.nl

Directeur HRM College www.hrmcollege.nl

Adviseur Governance University Advisory www.guadvisory.nl