

Hoe hoog is de ontslagvergoeding bij wederzijds goedvinden?

30 mei 2017 Door redactie **HR Rendement** (/producten/hr/vakblad)

De gemiddelde ontslagvergoeding die werkgevers bij ontslag met wederzijds goedvinden betalen, is ongeveer € 12.000.

De transitievergoeding is het belangrijkste uitgangspunt bij het bepalen van deze vergoeding, maar ook andere afspraken komen regelmatig voor.




In opdracht van het ministerie van Economische Zaken heeft SEO Economisch Onderzoek een rapport over de kosten van ontslag met wederzijds goedvinden (<https://www.rendement.nl/hr/ontslag-met-wederzijds-goedvinden>) gepubliceerd. Het gaat hierbij om de periode 2015-2016. Uit het onderzoek blijkt dat in ongeveer 70% van de ontslaggevallen er sprake is van ontslag met wederzijds goedvinden. Dit kostte de werkgever gemiddeld € 23.946. Deze kosten bestonden ongeveer voor de helft uit een ontslagvergoeding (€ 12.171) en voor een groot deel (€ 6.840) uit improductiviteitskosten. Dit laatste zijn de kosten die een werkgever maakt omdat een werknemer nog wel in dienst is, maar geen werk meer verricht. Andere kosten bestaan uit de tijd die een werkgever besteedt aan het afwikkelen van het ontslag en juridische hulp.

Hoger dan de transitievergoeding

Uiteraard is de precieze hoogte van de ontslagvergoeding die een werknemer meekrijgt, afhankelijk van de hoogte van het salaris en de lengte van het dienstverband. Uitgedrukt in bruto maandsalarissen ontvangen werknemers na ontslag met wederzijds goedvinden gemiddeld 0,57 maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Dit ligt dus hoger dan de 1/3 tot een half maandsalaris dat een werknemer op basis van de transitievergoeding (<https://www.rendement.nl/hr/transitievergoeding>) meekrijgt.

Dat komt deels doordat niet iedere werkgever de transitievergoeding als uitgangspunt hanteert en de eenmalige vergoeding die de werkgever en de werknemer onderling afspreken vaak hoger ligt dan de transitievergoeding (tools) (<https://www.rendement.nl/trajecten/de-transitievergoeding-bij-ontslag>). Daarnaast ontvangen werknemers bovenop de transitievergoeding vaak nog extra vergoedingen, zoals een tegemoetkoming voor outplacement, cursussen of een bijdrage aan het pensioen.

Bijlagen bij dit bericht

	Na ontslag met wederzijds goedvinden een nieuw tijdelijk contract aanbieden? (/vraag-en-antwoord/na-ontslag-met-wederzijds-goedvinden-een-nieuw-tijdelijk-contract-aanbieden) VRAAG & ANTWOORD
	Bedenktermijn na ontslag met wederzijds goedvinden (/tools/bedenktermijn-na-ontslag-met-wederzijds-goedvinden) TOOLS CHECKLISTS
	De transitievergoeding bij ontslag (/trajecten/de-transitievergoeding-bij-ontslag) TOOLS TRAJECT 11 TOOLS

Deel het artikel:   

WGA Publiek of Privaat?

Minimaliseer eerst uw schadelasten! >

www.WGAManagement.nl

(<http://www.wgamanagement.nl>)

Gerelateerd aan dit nieuwsartikel

