

De Kring van Kantonrechters heeft per 1 januari jl. de vergoedingen in ontbindingsprocedures voor jongeren verlaagd. Maar ook de oudere werknemer gaat er fors op achteruit. ‘Niet gerechtvaardigd’, zegt arbeidsrechtadvocaat Oberman. En dat in economisch stroeve tijden.

Goedkoper ontslag in zware tijden

Nieuwe kantonrechtersformule

.....
Christiaan Oberman

redactielid, advocaat te Amsterdam
.....

De vergoeding in ontbindingsprocedures wordt berekend aan de hand van het aantal dienstjaren (factor A), vermenigvuldigd met het brutomaandsalaris vermeerderd met vaste emolumenten (factor B) en met een factor C, waarin de bijzondere omstandigheden van het geval tot uitdrukking komen. Indien de reden voor de beëindiging van het dienstverband niet aan een van de partijen te wijten is, is deze factor C in beginsel 1.

De belangrijkste wijzigingen sinds 1 januari zijn:

- een andere berekening van het aantal dienstjaren;
- meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever;
- meer maatwerk voor werknemers die in het zicht van pensioering zijn;
- verduidelijking van de vergoedingsregeling bij korte dienstverbanden.

Er op achteruit

Tot voor kort telden dienstjaren tot 40 jaar voor 1, van 40 jaar tot 50 jaar voor 1,5 en vanaf 50 jaar voor 2. In de nieuwe kantonrechtersformule tellen de dienstjaren tot 35 jaar voor 0,5; van 35 jaar tot 45 jaar voor 1; van 45 jaar tot 55 jaar voor 1,5 en vanaf 55

.....
Dat ook oudere werknemers er op achteruit gaan, lijkt mij niet gerechtvaardigd
.....

jaar voor 2. In een persbericht lieten de kantonrechters weten dat zij hiermee aansloten bij de verbeterde arbeidsmarktpositie van jongeren, met behoud van de bescherming van de oudere werknemers. Maar deze intentie wordt niet goed gerealiseerd. Niet alleen voor de jongere werknemer valt de vergoeding veel lager uit; ook de oudere werknemer gaat er fors op achteruit.

Een voorbeeld: een 54-jarige werknemer met een dienstverband van 20 jaar ontving op grond van de oude (neutrale) kantonrechtersformule 29 maanden. In de nieuwe berekening komt hij in aanmerking voor 24 maanden. Een verschil dus van 5 maanden.

Daarnaast hebben de kantonrechters – blijkbaar onder het motto ‘leuker kunnen we het niet maken, wel ingewikkelder’ – besloten dat de afronding van dienstjaren voortaan per leeftijdscohort dient te geschieden. In de toelichting bij de aanbevelingen wordt het volgende rekenvoorbeeld gegeven.

Volgens ons rekenmodel heeft u helemaal geen psychische problemen...

U bent geboren op 1 mei 1952, u trouwde op 1 februari 1985.

Ontbinding is voorzien per 1 oktober 2009.

Stap 1 U bent 32 jaar en 9 maanden bij huwen, en u bent 57 jaar en 5 maanden bij scheiding.

Dus: $57/5 - 32/9 = 24/8$, dus 25 huwelijksjaren.

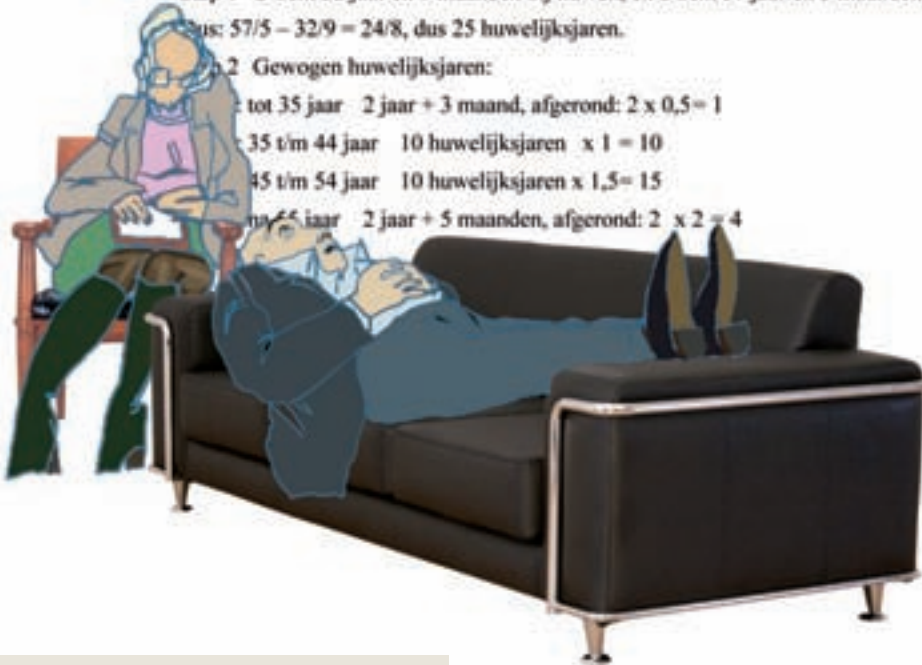
Stap 2 Gewogen huwelijksjaren:

Cat. 1: tot 35 jaar 2 jaar + 3 maand, afgerond: $2 \times 0,5 = 1$

Cat. 2: 35 t/m 44 jaar 10 huwelijksjaren $\times 1 = 10$

Cat. 3: 45 t/m 54 jaar 10 huwelijksjaren $\times 1,5 = 15$

Cat. 4: na 55 jaar 2 jaar + 5 maanden, afgerond: $2 \times 2 = 4$



Afronding per leeftijdscohort I

Werknemer (wn) geboren op 1 mei 1952, treedt in dienst op 1 april 1985. Ontbinding is voorzien per 1 december 2009.

Stap 1. Wn is 32 jaar en 11 maanden bij indiensttreding, wn is 57 jaar en 7 maanden bij uitdiensttreding.

Dus: $57/7 - 32/11 = 24/8$, dus 25 dienstjaren.

Stap 2. Gewogen dienstjaren:

Cat. 1: tot 35 jaar 2 jaar + 1 maand, afgerond: $2 \times 0,5 = 1$

Cat. 2: 35 t/m 44 jaar 10 dienstjaren $\times 1 = 10$

Cat. 3: 45 t/m 54 jaar 10 dienstjaren $\times 1,5 = 15$

Cat. 4: na 55 jaar 2 jaar + 7 maanden, afgerond: $3 \times 2 = 6$

Totaal 32

Het kan voorkomen dat het aantal dienstjaren per leeftijdscohort telkens naar beneden wordt afgerond. Dat kan dan uiteindelijk een lager aantal dienstjaren opleveren dan wanneer de dienstjaren van het gehele dienstverband – zonder toepassing van de leeftijdscohorten – worden berekend en naar boven worden afgerond. Een dienstverband van 24 jaar en 8 maanden dient te worden afgerond op 25 maanden. Indien die 8 maanden verdeeld worden in verschillende leeftijdscohorten – bijvoorbeeld twee keer 4 maanden – is er maar sprake van 24 gewogen dienstjaren. In een dergelijk geval moet er volgens een nadere toelichting van de Kring Aanbeveling 3.2 worden opgeplust in de hoogste schijf – de schijf waarin de leeftijd van de werknemer

het hoogst is. In die schijf vindt dan een afronding naar boven plaats. In de omgekeerde situatie – dus waarbij door afronding het totaal gewogen dienstjaren uitkomt op 26 in plaats van 25 – vindt afronding naar beneden plaats.

Een dergelijke situatie doet zich voor indien in het bovengenoemde voorbeeld de datum van indiensttreding en de datum van uitdiensttreding met twee maanden wordt vervroegd. Dan ontstaat het volgende rekenmodel:

Afronding per leeftijdscohort II

Werknemer (wn) geboren op 1 mei 1952, treedt in dienst op 1 februari 1985. Ontbinding is voorzien per 1 oktober 2009.

Stap 1. Wn is 32 jaar en 9 maanden bij indiensttreding, wn is 57 jaar en 5 maanden bij uitdiensttreding.

Dus: $57/5 - 32/9 = 24/8$, dus 25 dienstjaren.

Stap 2. Gewogen dienstjaren:

Cat. 1: tot 35 jaar 2 jaar + 3 maand, afgerond: $2 \times 0,5 = 1$

Cat. 2: 35 t/m 44 jaar 10 dienstjaren $\times 1 = 10$

Cat. 3: 45 t/m 54 jaar 10 dienstjaren $\times 1,5 = 15$

Cat. 4: na 55 jaar 2 jaar + 5 maanden, afgerond: $2 \times 2 = 4$

Totaal 30

Het totaal aantal meegenomen dienstjaren is hier 24 in plaats van 25. Om die reden moet in het hoogste leeftijdscohort worden opgeplust, zodat in de categorie 55-65 in plaats van twee drie ja-

Wo das Rechnen anfängt,
hört das Denken auf.



ren moeten worden meegenomen. Zo ontstaat een totaal aantal mee te wegen jaren van 32.

Positie arbeidsmarkt

In de nieuwe C-factor kan bovendien onder andere een afwijkende arbeidsmarktpositie van de werknemer tot uitdrukking dienen te worden gebracht. De C-factor kan benut worden om de kansen op de arbeidsmarkt te onderzoeken en op deze wijze de vergoeding te beïnvloeden. Volgens de kantonrechters dient die onderbouwing plaats te vinden met prognoses en verwachtingen over de kans op werk. Hoe groot is de afstand van de werknemer tot de arbeidsmarkt waar hij nieuw werk moet zoeken? De werkgever of werknemer kan een analyse van de arbeidsmarktpositie overleggen.

Hoe zal dit gaan de praktijk? Zullen er bureaus ontstaan die zich specialiseren in dergelijke analyses? En gaan deze bureaus niet ('wiens brood men eet...') de *gewenste* analyses geven? Een werknemer die met een dergelijke analyse wordt geconfronteerd, is in het nadeel als hij daardoor snel een bureau moet vinden dat een tegengestelde analyse geeft; iets wat bovendien extra geld kost.

Het was al vaste lijn in de rechtspraak dat de vraag of een werknemer al een andere baan heeft of uitzicht op een andere baan, van grote invloed is op de vergoeding. De werknemer die in onderhandeling is of tijdens de zitting daarover onjuiste informatie verstrekt, kan na bijvoorbeeld een herzieningsprocedure geconfronteerd worden met een vergoeding die veel lager is, of op nul wordt gesteld. Bij de aangepaste formule gaat het echter niet om uitzicht op een andere baan, maar om kansen op de arbeidsmarkt.

Hoe dat kan uitpakken, laat een recente uitspraak van de Kantonrechter Zaandam zien (Kantonrechter Zaandam 26-06-2008, JAR 2008/232). De kantonrechter had meegewogen de mogelijkheid dat de werknemer eenvoudig een andere baan kon vinden. Omdat in deze zaak het verwijt van het arbeidsconflict volledig

bij de werkgever lag, overwoog de kantonrechter om de correctiefactor op $C = 2$ te stellen. Hij zag daar echter vanaf, omdat de betreffende werknemer (een apothekersassistent) binnen een redelijke termijn een vergelijkbare werkkring zou kunnen vinden. Om die reden werd een correctiefactor $C = 1,5$ toegekend. Op grond waarvan de kantonrechter tot die conclusie kwam, blijkt overigens niet uit de uitspraak.

Soberder voor korte dienstverbanden

De derde belangrijke wijziging is dat de kantonrechtersformule ook moet worden gehanteerd bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij de werknemer nog slechts kort in dienst is. Hetzelfde geldt bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien de mogelijkheid van opzegging tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. Wel kan er volgens de toelichting reden zijn de C-factor op (fors) meer dan 1 te stellen, wanneer bijvoorbeeld de werknemer door de nieuwe werkgever wordt 'losgeweekt' van zijn vorige werkgever, waardoor hij veel zekerheden of gunstige arbeidsvoorwaarden prijsgeeft.

Tot dusverre achtten veel kantonrechters de kantonrechtersformule niet geschikt bij korte dienstverbanden. Bij een beëindiging na zeven maanden werd dan nogal eens een vergoeding toegekend van bijvoorbeeld zes maandsalarissen. De gewijzigde aanbeveling zal ertoe leiden dat vergoedingen voor werknemers met korte dienstverbanden aanzienlijk soberder zullen worden, ondanks een verhoging van de C-factor. Als een dienstverband minder dan een halfjaar heeft geduurd, wordt de A-factor op nul gesteld, waardoor – als ik goed heb opgelet bij wiskunde – ook een hoge C-factor niettemin tot eindresultaat nul leidt. Bovendien zullen kantonrechters niet snel de correctiefactor C op bijvoorbeeld 6 willen stellen; menig kantonrechter hanteert nu $C = 2$ of $C = 3$ al als maximum.

Ook de oudere

De gewijzigde kantonrechtersformule voorziet in een breed gedragen behoefte om de vergoedingen voor jongere werknemers te verlagen. Dat ook oudere werknemers er op achteruit gaan, lijkt mij niet gerechtvaardigd, zeker gelet op de huidige recessie.