

NIEUWSFLITS

De kantonrechtersformule – de belangrijkste veranderingen

Per 1 januari 2009 wordt de neutrale ontslagvergoeding op grond van de kantonrechtersformule in de ontbindingsprocedure verlaagd. In deze nieuwsflits wordt kort weergegeven wat de belangrijkste veranderingen in de kantonrechtersformule zijn.

Nieuw		Oud	
<u>Leeftijd</u>	<u>maanden loon per dienstjaar</u>	<u>Leeftijd</u>	<u>maanden loon per dienstjaar</u>
Tot 35 jaar	0,5	tot 40 jaar	1
35-45 jaar	1	40-50 jaar	1,5
45-55 jaar	1,5	Vanaf 50 jaar	2
Vanaf 55 jaar	2		

Wat is de kantonrechtersformule?

Als een arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verandering in de omstandigheden van de arbeidsrelatie, kan de kantonrechter de werknemer daarbij een vergoeding naar billijkheid toekennen. Deze vergoeding wordt door de kantonrechter in beginsel vastgesteld aan de hand van de door de Kring van Kantonrechters aanbevolen kantonrechtersformule.

De kantonrechtersformule luidt als volgt:

$A \times B \times C = \text{vergoeding}$

Hierbij is factor A het aantal gewogen dienstjaren, factor B is de beloning (bruto maandsalaris plus vaste overeengekomen looncomponenten) en factor C de correctiefactor.

De Kring van Kantonrechters heeft de invulling van deze Kantonrechtersformule per 1 januari 2009 op aantal punten gewijzigd.

Daarmee loopt zij vooruit op het najaarsakkoord, waarin onder meer is bepaald dat de ontslagvergoeding naar beneden moet worden bijgesteld. De sociale partners hebben dit uitgangspunt concreet vormgegeven door de ontslagvergoeding voor werknemers met een jaarsalaris van € 75.000,- of meer, tot één jaarsalaris te maximeren. Een wetsvoorstel met deze inhoud zal minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor advies aan de Raad van State voorleggen. Welke invulling precies aan de maximering zal worden gegeven is dan ook nog niet bekend.

Wat zijn de belangrijkste veranderingen in de kantonrechtersformule?

1. Wijziging factoren kantonrechtersformule

Wijziging van de factor A

In de vernieuwde kantonrechtersformule is de leeftijdscomponent van de A-factor aangepast.

Eerst gold dat de werknemer bij ontbinding per dienstjaar tot 40-jarige leeftijd 1 maand beloning ontving, per dienstjaar tussen de 40 en 50 jaar 1,5 maand en per dienstjaar vanaf 50 jaar 2 maanden. Per 1 januari 2009 geldt dat de werknemer per dienstjaar tot 35-jarige leeftijd 0,5 maand ontvangt. De dienstjaren tussen het 35^e en het 45^e jaar tellen voor 1, de dienstjaren tussen het 45^e en 55^e levensjaar tellen voor 1,5 en de dienstjaren vanaf het 55^e jaar tellen voor 2.

Er is dus sprake van een verlaging van de factor A per leeftijdsgroep en daarmee – bij een neutrale ontbinding (C-factor = 1) - een verlaging van de ontslagvergoeding. Deze verlaging zal met name tot uitdrukking komen bij ontbinding van lange, op jonge leeftijd aangegane arbeidsovereenkomsten.

Zo had de werknemer van 45 jaar, die 25 jaar in dienst van werkgever is geweest met een laatstelijk verdiend (bruto) maandsalaris van € 2200, - exclusief 8% vakantietoeslag onder de oude kantonrechtersformule bij een neutrale ontbinding recht op € 65.340,- (27,5 maanden). Onder de herziene kantonrechtersformule is dit € 41.580, - (17,5 maanden).

Wijziging van de factor C

De correctiefactor C “vertaalt” de verwijtbaarheid van partijen voor het ontslag. Bij een neutrale, door de werkgever verzochte, ontbinding geldt dat de correctiefactor 1 is. Is de ontbinding te wijten aan de werknemer dan is de C-factor 0, en als de ontbinding te wijten is aan de werkgever wordt de C-factor hoger dan 1.

De Kring van Kantonrechters heeft op twee punten meer duidelijkheid geschapen: (a) het habe nichts/habe wenig verweer en (b) de weging van de arbeidsmarktpositie van de werknemer.

a. Het habe nichts/habe wenig beginsel

De werkgever kan zich in een ontbindingsprocedure beroepen op zijn slechte financiële positie en de kantonrechter verzoeken om op die grond geen (C=0) of een naar beneden bijgestelde (C=<1) ontslagvergoeding toe te kennen.

Vanaf 1 januari 2009 wordt met betrekking tot de onderbouwing van dit verweer door de kantonrechter aansluiting gezocht bij de CWI-procedure.

Dit betekent dat van de werkgever redelijkerwijs zal worden verwacht dat hij het beroep op zijn slechte financiële positie onderbouwt met jaarstukken en wel de winst en verliesrekening over de laatste drie boekjaren, voorzien van een heldere toelichting en prognose voor de komende zes maanden. Daarbij zal

de werkgever tevens een behoorlijke toelichting op de urgentie en de omvang van de financiële onmogelijkheid of de beperkte financiële mogelijkheid om een ontslagvergoeding te betalen, dienen te verstrekken.

b. De arbeidsmarkt positie van de werknemer

Uit de nieuwe aanbevelingen volgt dat tevens de arbeidsmarktpositie van (voornamelijk) oudere werknemers kan worden meegewogen bij het bepalen van de C-factor. Meent de werkgever dat de werknemer een relatief goede arbeidsmarktpositie heeft (bijvoorbeeld goede vooruitzichten op werk vanwege investeringen in opleidingen door de werkgever), dan adviseert de Kring van Kantonrechters dat bij het ontbindingsverzoek een (deskundigen-) rapport wordt overlegd waarin één en ander uiteen wordt gezet.

2. Meer maatwerk voor oudere werknemers, met zicht op pensionering

De standaard pensioenleeftijd van werknemers ligt inmiddels niet meer per definitie op 65 jaar. De Kring van Kantonrechters heeft zijn aanbevelingen daarop aangepast: er zal per zaak moeten worden bepaald welke pensioendatum aannemelijk kan worden geacht. De werkgever kan daarbij onder meer aandacht besteden aan welke pensioenleeftijd gebruikelijk is binnen het bedrijf of binnen de branche. In beginsel zal de inkomstenderving van de werknemer tot aan zijn pensioendatum en niet de “standaard-kantonrechtersformule” bepalend zijn voor de hoogte van de ontslagvergoeding.

3. Verduidelijking van de vergoedingsregeling bij korte dienstverbanden

Nieuw in de kantonrechtersformule is de afzonderlijke aanbeveling voor korte dienstverbanden. Zo is in de aanbeveling vastgelegd dat bij een ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zonder tussentijds opzeggingsbeding, de werknemer in beginsel een ontslagvergoeding toegewezen wordt ter hoogte van het aantal maandsalarissen dat hij verdiend zou hebben in het geval zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot het einde van de overeengekomen termijn zou hebben voortgeduurd.

Indien door werkgever en werknemer wel een tussentijds opzeggingsbeding is overeengekomen wordt de ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule berekend. Hetzelfde geldt in beginsel voor ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die kort na aanvang van het dienstverband wordt ontbonden.

Conclusie

Per 1 januari 2009 geldt derhalve als uitgangspunt dat neutrale ontbinding goedkoper wordt. De aanpassingen van de correctiefactor geven de kantonrechter echter weer meer ruimte voor maatwerk. Dit betekent voor de werkgever dat met name de inkleding van en bewijsvoering op factor C, bepalend zal zijn voor het antwoord op de vraag hoeveel het ontslag de werkgever nu echt zal kosten.

RUSSELL ADVOCATEN

Indien u meer informatie wenst omtrent de bovenstaande onderwerpen dan zijn wij u hierbij graag van dienst. U kunt hiervoor dagelijks contact opnemen met ons kantoor. De algemene adresgegevens vindt u hiernaast.

*Contactpersoon:
mr. Jan Dop*

