

Wie denken de kantonrechters we

Bekend van internet en verjaardagsfeestjes. Iedereen lijkt hem wel te kennen: de kantonrechtersformule. De rekenformule waarmee kantonrechters de hoogte van een eventuele ontslagvergoeding berekenen indien één van de partijen (meestal de werkgever) de kantonrechter verzoekt om een arbeidsovereenkomst te ontbinden. Niet van toepassing als de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst nastreeft door opzegging van de arbeidsovereenkomst na verkrijging van een ontslagvergunning van het CWI, maar wel steeds vaker en steeds openlijker ook dan toegepast als de werknemer nadien in een zogenaamde 'kennelijk onredelijk ontslagprocedure' de kantonrechter verzoekt om toch ook nog een ontslagvergoeding toe te kennen. In elk geval dé toetssteen bij uitstek waaraan ook elke vrijwillige ontslagregeling (individueel of collectief middels een sociaal plan) gespiegeld wordt.

Die kantonrechtersformule dus, die gaat veranderen. De Kring van Kantonrechters heeft de Aanbeveling waarin de kantonrechtersformule is opgenomen, gewijzigd. Met ingang van 1 januari 2009 wordt de rekenformule gewijzigd. De berekening van de ontslagvergoeding blijft ook na 1 januari 2009 gebaseerd op de formule 'A x B x C', waarbij A staat voor het gewogen aantal dienstjaren (de anciënniteit), B voor de vaste maandbeloning (beloning) en C voor de correctiefactor van de kantonrechter waarmee de kantonrechter zijn billijkheidsoordeel over de omstandigheden van het specifieke geval tot uitdrukking brengt, afhankelijk van de vraag aan wiens schuld de reden voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in overwegende mate te wijten is of in wiens risicosfeer die reden in overwegende mate ligt (correctiefactor). In min of meer 'neutrale' gevallen is die correctiefactor 1, maar als de reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst geheel en al aan de werknemer te wijten is, kan die correctiefactor ook 0 zijn. Daartegenover staat dat de correctiefactor boven 1 kan liggen als de

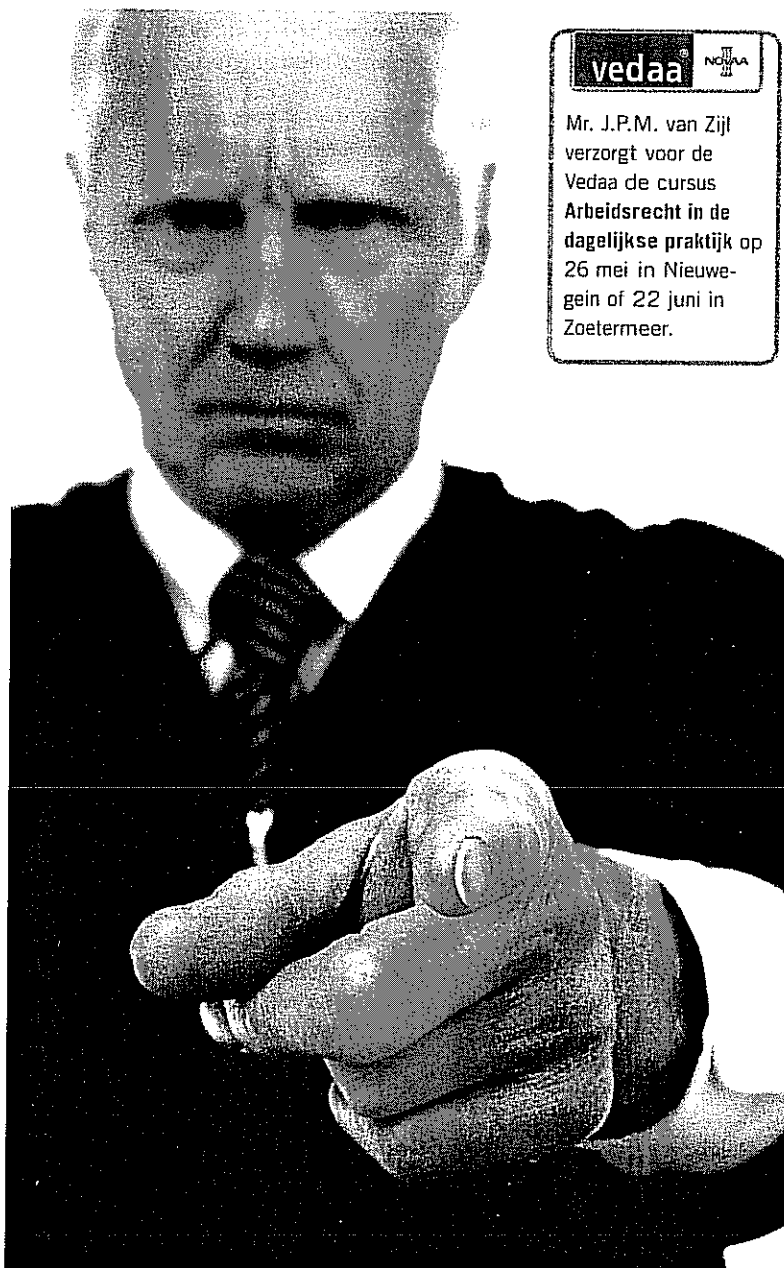
werkgever het heel erg bont heeft gemaakt. De wijziging die de kantonrechters in hun formule aanbrengen ziet vooral op de weging van de dienstjaren. Nu tellen die dienstjaren tot de 40-jarige leeftijd nog één keer mee, tussen de 40 en de 50 jaar anderhalf keer en boven de 40 jaar twee keer. Vanaf 1 januari 2009 tellen de dienstjaren tot 35 jaar een half keer mee, tussen de 35 en 45 jaar één keer, tussen de 45 en 55 jaar anderhalf keer en pas boven de 55 jaar twee keer. Doelstelling van deze wijziging is volgens de kantonrechters om meer rekening te houden met de verbeterde arbeidsmarktpositie van jongeren maar dan met behoud van de bescherming van de oudere werknemer.

Hoewel de wijziging triviaal oogt kan deze met name voor oudere werknemers met een lang dienstverband nog behoorlijk wat gevolgen hebben. Een (het zij toegegeven: extreem) voorbeeld van een 58-jarige werknemer met 40 dienstjaren laat zien dat de gevolgen voor oudere werknemers niet mogen worden onderschat. Een snelle rekensom leert dat deze werknemer bij ontslag voorheen kon rekenen op een ontslagvergoeding van 53 maandsalarissen (8 dienstjaren x 2, 10 dienstjaren x 1½ en 22 dienstjaren x 1) en dat hij na 1 januari 2009 nog 'slechts' mag rekenen op een ontslagvergoeding van 39,5 maandsalarissen (3 dienstjaren x 2, 10 dienstjaren x 1½, 10 dienstjaren x 1 en 17 dienstjaren x ½). Toch een kwart minder. Hierbij dient wel te worden bedacht dat de ontslagvergoeding nooit hoger uitvalt dan de inkomensderving tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Vanaf 1 januari 2009 zal daarbij meer worden gekeken naar de leeftijd waarop de betreffende werknemer naar verwachting met pensioen zou zijn gegaan en wordt dus niet steeds van de 65-jarige leeftijd uitgegaan. Te begrijpen valt dat vakbonden 'not amused' zijn over de wijziging van de kantonrechtersformule en dat de werkgeversorganisaties het 'een stap in de goede richting' vinden. Waar de politiek het laat afweten als het er om gaat een

Wat ze zijn?

herziening van het ontslagrecht door te voeren, is het natuurlijk opmerkelijk dat de kantonrechters juist nu de kantonrechtersformule aanpassen en de ontslagvergoedingen verlagen. Dat de vakbonden vraagtekens zetten bij de democratische legitimatie van deze wijziging, is dan ook op het eerste oog niet zo vreemd. Toch hebben de kantonrechters het volste recht te doen wat zij nu doen. De wetgever heeft in het verleden de vaststelling van de hoogte van de ontslagvergoedingen uitdrukkelijk aan de kantonrechters overgelaten om in elk individueel geval te kunnen vaststellen wat billijk is. Omdat in de praktijk bleek dat er onaanvaardbare verschillen waren ontstaan in de hoogte van de ontslagvergoeding bij de verschillende toenmalige kantongerechten en omdat de hoogte van de vergoeding zelfs per kantonrechter bleek te verschillen, hebben de kantonrechters in 1996 samen afgesproken de vergoeding voortaan aan de hand van een rekenformule te berekenen, waarbij elke kantonrechter het recht behield in de correctiefactor zijn of haar billijkheidsoordeel over het individuele geval tot uitdrukking te brengen. De kantonrechtersformule kan wellicht worden gezien als een vorm van pseudowetgeving, maar de kantonrechters zeggen destijds niet meer te hebben gedaan dan datgene wat tot dan toe in hun beschikkingen de grootste gemene deler was te hebben vastgelegd in een formule om de dringend gewenste eenheid van de rechtspraak te bevorderen. Als diezelfde kantonrechters vervolgens hun formule aanpassen als gevolg van wijzigende omstandigheden op de arbeidsmarkt of voortschrijdend inzicht, lijkt mij daar weinig tegen in te brengen. En als het de wetgever niet bevalt hoe de kantonrechters met de hun door diezelfde wetgever toevertrouwde bevoegdheden omgaan, kan die altijd de wet nog wijzigen.... ■

mr. J.P.M. van Zijl, advocaat in Tilburg



vedaa® 

Mr. J.P.M. van Zijl verzorgt voor de Vedaa de cursus Arbeidsrecht in de dagelijkse praktijk op 26 mei in Nieuwegein of 22 juni in Zoetermeer.