



# **De aanbeveling aangepast**

## **Vereniging voor Arbeidsrecht**

Evert Verhulp

27 november 2008



Tabel 1.1: *Het voorkomen in arbeidsorganisaties van vormen van onvrijwillige beëindiging van arbeidsverbanden, in percentages van de personeelsomvang, naar sector van economische bedrijvigheid, 2004:*

<i>sector van bedrijvigheid:</i>	in % van de totale personeelsomvang, 2004:			
	<i>totale uitstroom:</i>	<i>niet-verlengen van tijdelijk contract</i>	<i>gedwongen ontslag:</i>	<i>overige:</i>
industrie en landbouw	10,3	1,55	3,61	5,14
bouwnijverheid	8,3	1,33	2,91	4,06
handel, horeca, reparatie	14,0	4,62	1,54	7,84
transport en communicatie	9,0	3,06	1,26	4,68
zakelijke dienstverlening	13,7	4,93	1,78	6,99
zorg en welzijn	7,6	1,44	0,53	5,63
overige dienstverlening	12,6	3,28	0,76	8,56
overheid	6,8	1,22	0,54	5,04
onderwijs	7,1	2,27	0,57	4,26
totaal	10,8	3,02	1,73	6,05

Bron: OSA, *Trendrapport Vraag naar arbeid 2006*, Tilburg 2007, tabel 3.1 (eigen bewerking).



De totale kosten van vergoedingen zijn bij gevallen die via de kantonrechter worden afgehandeld bijna vijf keer zo hoog als bij individuele CWI-vergunningen, uitgedrukt in maandsalarissen tweeënehalf keer zo hoog (zie tabel 4.15).

*Tabel 4.15: Gemiddelde totale kosten van tegemoetkomingen verstrekt aan de werknemer, nominaal en uitgedrukt in maandsalarissen, uitgesplitst naar ontslagroute (ontslagcases werkgevers, gewogen, N=1136\*)*

	gemiddelde	95%- gemiddelde	gemiddelde in salaris	N =
Ontslagvergunning CWI collectief	11 899	4 683	4,3	131
Ontslagvergunning CWI individueel	3 786	2 579	2,3	144
<i>Ontslagvergunning CWI totaal</i>	<i>4 665</i>	<i>2 659</i>	<i>2,6</i>	<i>275</i>
Ontbinding door kantonrechter	18 481	12 784	6,0	369
Ontslag op staande voet	4 258	440	1,7	92
In onderling overleg	12 096	5 247	3,6	360
Beëindiging overheidsaanstelling	25 927	13 588	6,9	40
Totaal	11 803	6 026	4,1	1 136



# Rekenen....

Modaal

48 jaar, 23 dienstjaren, salaris € 2348 per maand

$$A = 15 \times 1 + 8 \times 1 \frac{1}{2} = 27$$

$$B = 2348 + 8 \% = \text{€ } 2500$$

$$\text{Vergoeding} = \text{€ } 67.500$$



wordt

$$A = 10 \times \frac{1}{2} + 10 \times 1 + 3 \times 1 \frac{1}{2} = 20$$

$$B = \text{€ } 2500$$

Vergoeding € 50.000



# Modaal oudere werknemer

58 jaar, 33 dienstjaren, salaris € 2348

$$A = 15 \times 1 + 10 \times 1 \frac{1}{2} + 8 \times 2 = 46$$

Vergoeding € 115.000

Of niet:

Nodig tot 65 ongeveer € 89.000

Want ( 3 jar 3 maanden 30% = € 27.000

IOAW aanvullen € 1300 pm = € 62.000

Totaal € 89.000



# Oudere werknemer modaal

Wordt:

58 jaar oud, 33 dienstjaren, € 2348

$$A = 10 \times \frac{1}{2} + 10 \times 1 + 10 \times 1 \frac{1}{2} + 3 \times 2 = 36$$

Vergoeding € 90.000



## Rekenvoorbeeld 2 x modaal

48 jaar, 23 dienstjaren, € 4696 per maand (= € 5000)

$$A = 15 \times 1 + 8 \times 1 \frac{1}{2} = 27$$

$$\text{Vergoeding} = € 135.000$$

Wordt

$$A = 10 \times \frac{1}{2} + 10 \times 1 + 3 \times 1 \frac{1}{2} = 20$$

$$\text{Vergoeding} = € 100.000$$





# Jonge werknemer

38 jaar, 13 dienstjaren, € 4696 per maand

Nu:

$$13 \times € 5000 = € 65.000$$

Wordt:

$$10 \times \frac{1}{2} + 3 \times 1 = 8$$

$$8 \times € 5000 = € 40.000$$



# Uitgangspunt

Trouwe dienst moet worden beloofd.....

Of toch

Positie van de werknemer op de arbeidsmarkt?

Leeftijd? Afwijken is mogelijk....



# Indicatoren voor verandering

Ontbindingsvergoeding wordt te hoog gevonden (zie alle wijzigingsvoorstellen: maximeren/verlagen)

Lissabonstrategie, flexdebat (greenpaper flexicurity) inzet op werkzekerheid in plaats van baan zekerheid

Verschil (ongelijke?) behandeling van ko/ontbinding



# Aanpassing komt tegemoet aan

Verlaging

Employability-inspanningen, zie toelichting  
3.2. en 3.4

Rechter doet aan arbeidsmarktpolitiek?  
Deskundigenbericht minder geschikt?



# Bedreigingen van de formule

Verlaging is eerste stap in de richting van een vaste vergoeding?

Voorstel Donner/Kroonleden SER:

1 maand per dienstjaar

Nu iets minder dus ook minder weerstand tegen invoering?



# Mogelijke gevolgen

Voorzien: vergoeding meer in overstemming met maatschappelijke opvatting (van voor de crisis?)

-betrekken arbeidsmarktpositie, dus meer schadevergoeding..

onvoorzien?

Minder snel schikken?

Minder snel ontbinden?

Of eerder proberen?



# Uitstap 1: Hof Den Haag 14 okt

Het hof kiest er daarom in deze voor ook bij de beoordeling van de vraag of het ontslag kennelijk onredelijk is, de kantonrechters-formule tot uitgangspunt te nemen, m.n. nu het zowel in ontbindingsprocedures als in kennelijk onredelijk ontslag-zaken gaat om een vergoeding met het oog op de gevolgen van het eindigen van de dienstbetrekking, waarbij de schade abstract berekend wordt (HR 17 oktober 1997, NJ 1997, 266). Door middel van de C-factor van de kantonrechters-formule kan voldoende rekening worden gehouden met voor de hoogte van de vergoeding relevante omstandigheden



Het voorgaande betekent niet dat in alle gevallen waarin het ontslag heeft plaatsgevonden zonder vergoeding overeenkomstig de ten tijde van het eindigen van de arbeidsovereenkomst geldende kantonrechtersformule inclusief de toelichting op de aanbevelingen (hierna "de kantonrechtersformule"), er sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en aanspraak op een vergoeding bestaat. Zulks is veelal wel het geval indien en voor zover in het kader van de ontslagprocedure niet tenminste de volgende vergoeding is aangeboden: een bedrag gelijk aan de overeenkomstig de kantonrechtersformule berekende vergoeding, verminderd met 30%. Hierbij geldt wel dat wanneer deze 30% minder is dan één maandsalaris (bepaald volgens de kantonrechtersformule), de aftrek gelijk is aan één maandsalaris (bepaald volgens de kantonrechtersformule).





# weeffout

## Systematische weeffout:

- K.o. werkt als slagboom: na weging van alle omstandigheden van het geval k.o., dan vergoeden, geen ruimte voor toepassing C
- 70 % met minimum van één maand?

Vaste ontslagvergoeding, met  
redelijkheidstoetst



# Uitstapje 2: najaarsakkoord 2008

Maximering tot € 75.000:

Kamerstukken 31 7000 X nr 5, 8 okt.2008 (samen doen wat mogelijk is):  
Ten slotte wordt duurzame inzetbaarheid ook bevorderd door, bij dreigende werkloosheid, intensief in te zetten op begeleiding van werk-naarwerk. Hier ligt een grote verantwoordelijkheid voor sociale partners op sector- en brancheniveau en in bedrijven en instellingen. De Stichting gaat bezien op welke wijze van-werk-naar-werk vorm en inhoud kan krijgen en zal hierbij de uitvoering van de ww betrekken. Afgesproken is om de door de kantonrechter toe te kennen ontslagvergoeding voor inkomens vanaf 75 000 euro te maximeren op een jaarsalaris. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Deze afspraak laat onverlet de onderhandelingsvrijheid. Hiermee wordt de weg vrij gemaakt voor de benodigde gezamenlijke stappen om de arbeidsparticipatie te bevorderen en de economische uitgangspositie te versterken.



# **Wetsvoorstel ter uitvoering afspraak Najaarsoverleg sociale partners**

concept geen onderscheid tussen geregelde en  
inhoudelijke ontbinding

blijkens persbericht 21 nov 08 geldt huidig  
ontwerp enkel voor ontbinding op  
tegenspraak: “als de kantonrechter over het  
ontslag van de werknemer besluit”



## **Wetsvoorstel ter uitvoering afspraak Najaarsoverleg sociale partners**

escape “tenzij in de gegeven omstandig heden  
limitering naar maatstaven van red. en bill.  
onaanvaardbaar is

verwarrend dat MvT bij concept ontwerp  
sprak over “zwaarwegende belangen” om te  
kunnen afwijken van de maximering  
hopelijk aangepast in definitief wetsontwerp.



# Wetsvoorstel ter uitvoering afspraak Najaarsoverleg sociale partners

art.7: 685 a lid 2 (nieuw) geeft definitie  
loonbegrip

omschrijving woordelijk overgenomen van  
aanbeveling 3.3.

HR heeft de formule nooit erkend, wetgever  
nu wel!!!



# Gevolgen.....

Wetsvoorstel zal moeilijk 'doorkomen'

Minder makkelijk/snel (regelen van)  
ontbinding?

In Den Haag: altijd ontbinding vragen ?

Op weg naar een vaste ontslagvergoeding?