

### *Herziening kantonrechtersformule voorkomt onnodige ontslaghervorming*

Ruim een jaar na het moeizaam bereikte akkoord tussen sociale partners over aftopping van de vertrekpremie bij ontslag, heeft de Kamer zich gebogen over het bijbehorende wetsvoorstel. Het wetsvoorstel richt zich op werknemers met een brutojaarsalaris vanaf € 75.000,-, van wie de vertrekpremie zou moeten worden ingeperkt tot maximaal een jaarsalaris. Voor iedereen die minder verdient, blijft de kantonrechtersformule in stand waarbij leeftijd en het aantal gewerkte jaren bij de betreffende werkgever een hoofdrol spelen voor de bepaling van de ontslagvergoeding, die kan oplopen tot meerdere jaarsalarissen en dus ook tot (beduidend) meer dan € 75.000,-. Maar de inkomensgrens van € 75.000,- die uit het compromis naar voren kwam, is volgens de Raad van State arbitrair. Een inhoudelijke onderbouwing ontbreekt. Ook is de rechtsongelijkheid die optreedt – werknemers met een jaarinkomen onder € 75.000,- behouden immers de mogelijkheid om bijvoorbeeld een vertrekpremie van € 300.000,- te ontvangen – niet uit te leggen. Reden voor de Kamer om het wetsvoorstel te verwerpen.

De discussies die nu al geruime tijd gevoerd worden over aftopping van vertrekpremies, kunnen relatief eenvoudig worden beslecht door de kantonrechtersformule te herzien. De huidige formule werkt met de leeftijd en het aantal dienstjaren van de werknemer bij de betreffende werkgever. Aldus speelt de daadwerkelijke inkomensschade die de werknemer lijdt, geen rol bij de bepaling van de ontslagvergoeding. Niet zelden komt het voor dat een ontslagen werknemer, binnen afzienbare tijd weer een nieuwe baan weet te vinden en nauwelijks een beroep heeft hoeven doen op de ontslagvergoeding. Door aansluiting te zoeken bij de werkelijke inkomensschade van de werknemer, is geen discussie meer nodig over een maximale ontslagvergoeding. Ingeval een werknemer niet-verwijtbaar werkloos wordt, kan hij in beginsel immers terugvallen op WW. De eerste twee maanden van werkloosheid is de uitkering 75% van het laatstverdiende loon. Daarna wordt de uitkering verlaagd naar 70%. Daarbij bestaat er een bovengrens aan het salaris waarover het percentage wordt berekend. Deze grens wordt bepaald door het maximumdagloon. De maximale duur van de WW-uitkering bedraagt 38 maanden. Ingeval wordt aangesloten bij de werkelijke inkomensschade, vult de werkgever de WW-uitkering van de werknemer aan tot het niveau van diens laatstverdiende salaris. Aldus worden de werknemers met een inkomen boven het maximumdagloon niet geconfronteerd met een extra groot gat in hun inkomen. Dat zou volgens een afbouwende regeling kunnen verlopen in de zin dat de eerste zes maanden bijvoorbeeld tot 100% van het laatstverdiende inkomen wordt aangevuld, dan zes maanden tot 90%, de tweede twaalf maanden tot 80% en de laatste veertien maanden tot 75%. Om te voorkomen dat werkgevers bij ontslag van (oudere) werknemers met relatief korte dienstverbanden (tot 5 jaar) – maar op basis van hun leeftijd en arbeidsverleden langer lopende WW-aanspraken – de gehele WW-duur zouden moeten aanvullen, zou de aanvullingsduur in die gevallen gemaximeerd kunnen worden bijvoorbeeld tot 12 maanden. UWV WERK-bedrijf ziet toe op de toegang van de werknemer tot WW en diens sollicitatie-activiteiten en zal snelle werkhervatting stimuleren teneinde het beroep op de WW-uitkering zo kort mogelijk te laten bestaan.

Op deze wijze ontvangt geen enkele werknemer een vertrekpremie ineens ingeval van ontslag (rechtsgelijkheid), terwijl de werkelijke inkomensschade wordt gerepareerd door de veroorzaker ervan. Met de aansluiting bij de looptijd van WW, wordt aangesloten bij termijnen waarvan door de Kamer in een eerder stadium is aangegeven dat deze redelijk moeten worden geacht. Tenslotte komt hiermee een einde aan de onzekerheid die ondanks de aanscherping van de kantonrechtersformule nog altijd aanwezig is ten aanzien van de hoogte van de correctiefactor daarin. Aldus wordt de rechtszekerheid gediend. Een werknemer hoeft niet beter te worden van zijn ontslag, doch zeker niet slechter. Datzelfde geldt voor de werkgever.

Mr. Petra W.H.M. Willems, advocaat bij Pels Rijcken & Droogleever Fortuijn N.V.

Bestandsnaam: 030210 FD Herziening kantonrechtersformule voorkomt  
onnodige ontslaghervorming.doc  
Map: D:\Tijdelijke Internet-bestanden  
Sjabloon: C:\Documents and Settings\486\Application  
Data\Microsoft\Sjablonen\Normal.dot  
Titel: Herziening kantonrechtersformule voorkomt onnodige  
ontslaghervorming  
Onderwerp:  
Auteur: Willems, Petra  
Trefwoorden:  
Opmerkingen:  
Aanmaakdatum: 3-2-2010 9:56:00  
Wijzigingsnummer: 1  
Laatst opgeslagen op: 3-2-2010 11:24:00  
Laatst opgeslagen door: Willems, Petra  
Totale bewerkingstijd: 108 minuten  
Laatst afgedrukt op: 11-2-2010 14:32:00  
Vanaf laatste volledige afdruk  
Aantal pagina's: 1  
Aantal woorden: 616  
Aantal tekens: 3.589