

Ontslagvergoeding bij ontbindingsprocedures verlaagd

Ondanks het feit dat het kabinet het ontslagrecht ongemoeid heeft gelaten, is het voor werkgevers goedkoper geworden om werknemers te ontslaan. De oorzaak hiervan is dat de vergoeding die bij ontbindingsprocedures door werkgevers aan ontslagen werknemers moet worden betaald, per 1 januari 2009 op een andere wordt wijze berekend.

De vergoeding in ontbindingsprocedures wordt berekend aan de hand van de zogenaamde kantonrechttersformule. De kantonrechttersformule bestaat uit drie factoren: A) het aantal dienstjaren, vermenigvuldigd met B) het bruto maandsalaris en met C) een correctiefactor voor bijzondere omstandigheden.

Het aantal dienstjaren

Tot dit jaar werd het aantal dienstjaren berekend door het aantal dienstjaren voor het 40^{ste} levensjaar te vermenigvuldigen met 1 en de dienstjaren tussen het 40^{ste} en het 50^{ste} levensjaar te vermenigvuldigen met 1,5. Dienstjaren vanaf het 50^{ste} levensjaar telden dubbel.

Per 1 januari van dit jaar tellen de dienstjaren tot het 35^{ste} levensjaar voor 0,5, de dienstjaren van het 35^{ste} tot het 45^{ste} levensjaar tellen voor 1, de dienstjaren van het 45^{ste} tot het 55^{ste} levensjaar tellen voor 1,5. De dienstjaren vanaf het 55^{ste} levensjaar tellen voor 2.

Naast het feit dat de dienstjaren vanaf 1 januari anders, voor de werknemer ongunstiger, worden gewogen, worden de dienstjaren ook op een andere wijze dan voorheen afgerond. Deze afronding is in sommige gevallen nadelig voor werknemers. Om dit nadeel te compenseren wordt op de afronding weer

een correctie toegepast, waardoor de berekening van de gewogen dienstjaren aanzienlijk ingewikkelder is geworden dan voorheen.

Correctiefactor

In het verleden werd in de correctiefactor de verwijtbaarheid van het ontslag tot uitdrukking gebracht. Was het ontslag aan geen van beide partijen, of aan beide partijen in gelijke mate te wijten, dan werd de correctiefactor gesteld op 1.

Vanaf 1 januari 2009 kan de correctiefactor ook worden gebruikt om de ontslagvergoeding aan te passen aan de arbeidsmarktpositie van de werknemer. Hoe de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt zullen moeten worden vastgesteld, is echter onduidelijk.

In tegenstelling tot de oude- zal de nieuwe kantonrechtersformule ook zal worden toegepast bij de ontbinding van korte dienstverbanden. Naar verwachting zal de mogelijkheid van een hogere correctiefactor bij korte dienstverbanden geen compensatie bieden voor de verlaging van het aantal dienstjaren, maar volstrekte duidelijkheid is hierover nog niet.

Conclusie

Al met al lijkt de kantonrechtersformule ten nadele van de werknemer en ten gunste van de werkgever te zijn gewijzigd. Hoewel de exacte uitwerking nog niet bekend is, is duidelijk dat de kantonrechtersformule er niet eenvoudiger op is geworden.

mr. Berend van Buul

(februari 2009)

van Loon Advocaten (Nederland)

Dorpstraat 16/E

5504 HH Veldhoven

tel. +31(0)40-2546775

fax. +31(0)40-2546390

van Loon Advocaten (Spanje)

C. / Tabarca 46/A

Centro Comercial (Arabi Plaza)

03580 Alfaz del Pi

Alicante España

tel. +34(0)965889891

fax. +34(0)965889907