



# DE KROMME RIJN

## Kantonrechtर्सformule: oud versus nieuw

De zogeheten kantonrechtर्सformule wordt bij ontslagprocedures door kantonrechtर्स gebruikt om de hoogte van de ontslagvergoeding vast te stellen. Eind 2008 hebben de Nederlandse kantonrechtर्स afgesproken om de formule anders toe te passen. Dit heeft als gevolg gehad dat de ontslagvergoedingen sinds 1 januari 2009 een stuk lager uitvallen. Er zijn zelfs al rechtszaken geweest waarbij werknemers die in de oude situatie een ontslagvergoeding van meer dan € 100.000 zouden hebben gekregen, het nu moesten doen met een 'schamele' € 16.000.

De kantonrechtर्सformule luidt:  $a \times b \times c$ . De letters a tot en met c staan voor:

- a: het aantal gewogen dienstjaren van de werknemer;
- b: de hoogte van het bruto salaris;
- c: de zogeheten correctiefactor.

Hierna zullen we deze formule uitvoerig bespreken, inclusief rekenvoorbeelden.

### Factor a

Bij het berekenen van de factor a (het aantal gewogen dienstjaren), wordt sinds 1 januari 2009 het volgende gewicht toegekend aan de dienstjaren van een werknemer:

Dienstjaren	Gewicht
tot 35 jaar	0,5
tussen 35 en 45 jaar	1
tussen 45 en 55 jaar	1,5
55 jaar en ouder	2

Vóór 2009 viel de uitkomst van de kantonrechtर्सformule een stuk hoger uit, aangezien toen nog de volgende wegingsfactoren golden:

Dienstjaren	Gewicht
tot 40 jaar	1
tussen 40 en 50 jaar	1,5
50 jaar en ouder	2

### Factor b

De factor b staat voor het salaris dat een werknemer per maand krijgt. Hierbij gaat het om alle vaste beloningsbestanddelen:

- het vaste bruto maandsalaris;
- het vakantiegeld;
- de vaste ploegentoeslag;
- de dertiende maand;
- de structurele winstdeling;
- structureel overwerk.

Loonbestanddelen die hierbij buiten beschouwing moeten worden gelaten, zijn de auto van de zaak, eventuele kostenvergoedingen, een niet-structurele winstdeling, het werkgeversdeel van de pensioenpremie en de bijdrage die de werkgever betaalt voor de ziektekostenverzekering van werknemers.

### Factor c

De correctiefactor wordt door de kantonrechtर्स gebruikt om een ontslagvergoeding vanwege bijzondere omstandigheden te kunnen verhogen of verlagen. In ontslagzaken wordt deze factor op 1 gesteld als werkgever en werknemer beiden evenveel schuld hebben aan het ontslag. Ligt de meeste schuld bij de werknemer, dan is de c-factor meestal lager dan 1. Is de werkgever de boosdoener, dan is de c-factor juist hoger. De arbeidsmarktpositie van de werknemer wordt ook in de correctiefactor verwerkt. De kantonrechtser zal bijvoorbeeld bij een 55-jarige werknemer zonder opleiding oordelen dat hij een veel slechtere arbeidsmarktpositie heeft dan zijn 30-jarige collega met een afgeronde hbo-opleiding en twee recent gevolgde cursussen.

### Oud versus nieuw

Voor een werknemer maakt het nogal wat verschil of de oude of de nieuwe kantonrechtर्सformule wordt gebruikt. Stel: een 53-jarige werknemer is twintig jaar bij een onderneming in dienst. Onder de oude formule leidt dit tot een factor a van  $(7 \times 1) + (10 \times 1,5) + (3 \times 2) = 28$  gewogen dienstjaren. Onder de nieuwe formule heeft deze werknemer  $(2 \times 0,5) + (10 \times 1) + (8 \times 1,5) = 23$  gewogen dienstjaren. Bij een bruto maandsalaris van € 3.000 en een correctiefactor van 1 krijgt deze werknemer onder de nieuwe kantonrechtर्सformule een vertrekvergoeding

van € 69.000. Bij het gebruik van de oude formule krijgt dezelfde werknemer een ontslagvergoeding van € 84.000. Dat is een verschil van € 15.000, in het nadeel van de werknemer.

Nóg een voorbeeld. Een 62-jarige werknemer met 30 dienstjaren en een bruto maandsalaris van € 3.500 krijgt bij toepassing van de oude kantonrechtersformule – met een correctiefactor van 1 – een ontslagvergoeding van € 164.500. Onder de nieuwe formule krijgt dezelfde werknemer ‘slechts’ € 141.750. Dit is een verschil van € 22.750.

Maar ook bij jonge werknemers valt de ontslagvergoeding fors lager uit. Stel: een 34-jarige werknemer met negen dienstjaren en een bruto maandsalaris van € 3.000, komt op straat te staan. Onder de oude kantonrechtersformule krijgt hij een ontslagvergoeding mee van € 27.000. Onder de nieuwe formule is dit slechts de helft: € 13.500.

### **Sociaal plan**

Ook bij het opstellen van een sociaal plan wordt de kantonrechtersformule gebruikt, maar dan voor de berekening van het totaalbedrag dat beschikbaar is om de werknemers die moeten

vertrekken te compenseren. Let wel: dit wil bij een reorganisatie niet zeggen dat de vertrekkers een vergoeding krijgen die aan de hand van de kantonrechtersformule berekend wordt. Hiermee wordt uitsluitend het totaalbedrag berekend, waarna dit verdeeld wordt over de ‘slachtoffers’. Hierbij is het bijvoorbeeld mogelijk dat oudere werknemers (die relatief moeilijk weer aan een baan komen) of jongeren (die meestal minder of geen rechten hebben op een WW-uitkering) een relatief hogere vergoeding krijgen dan hun collega’s.

Nu de nieuwe kantonrechtersformule tot lagere ontslagvergoedingen leidt, is het van groot belang of in een sociaal plan de oude of de nieuwe kantonrechtersformule wordt gebruikt. Want waar onder de oude formule een correctiefactor van 1 acceptabel kan zijn, ligt het voor de hand om bij het gebruik van de nieuwe formule een correctiefactor van bijvoorbeeld 1,2 te eisen om ervoor te zorgen dat de uitkomst in grote lijnen gelijk is.