



Aanpassingen Kantonrechtersformule



Peter van Anrooystraat 7
1076 DA Amsterdam
Postbus 75999, 1070 AZ
Amsterdam - Nederland
T + 31 (0) 20 5736 736
F +31 (0) 20 5736 737
E info@lexence.com
I www.lexence.com
KvK 34191068
BTW NL 8120.01.217.b01

Aanpassingen Kantonrechtersformule

De Kring van Kantonrechters heeft in haar vergadering van 30 oktober 2008 besloten de Kantonrechtersformule met ingang van 1 januari 2009 aan te passen.

Naar aanleiding daarvan is onderstaand persbericht verspreid. Daarbij zij opgemerkt dat de volledige tekst van de gewijzigde Kantonrechtersformule nog niet gereed is omdat nog een aantal amendementen moet worden verwerkt. Zodra de volledige tekst beschikbaar is wordt deze nagezonden.

Persbericht

Utrecht, 30 oktober 2008 - Het rekenmodel dat kantonrechters hanteren voor de toekenning van vergoedingen bij de ontbinding van arbeidsovereenkomsten wordt gewijzigd. Dit heeft de Kring van Kantonrechters vanmiddag in Utrecht besloten. Volgens de kantonrechters is de uit 1996 stammende formule toe aan een "update".

Belangrijkste wijzigingen zijn:

- een andere berekening van de dienstjaren
- meer aandacht voor de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever
- meer maatwerk voor werknemers, die in het zicht van pensionering zijn
- verduidelijking van de vergoedingsregeling bij korte dienstverbanden.

Naar verwachting zal vanaf 1 januari 2009 met deze aanbevelingen gewerkt gaan worden.

De kantonrechtersformule is een rekenmodel dat door de Kring van Kantonrechters zelf is ontwikkeld voor de toekenning van vergoedingen bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens de wet kunnen kantonrechters bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een vergoeding naar billijkheid toekennen, doorgaans aan de werknemer. Doel van de kantonrechtersformule is meer eenheid te brengen in de manier, waarop de kantonrechters de vergoeding berekenen. De kantonrechtersformule is overigens niet bindend: het gaat om een aanbeveling van beroepsgenoten aan beroepsgenoten.

Volgens de huidige formule wordt de vergoeding berekend door het aantal dienstjaren (factor A) te vermenigvuldigen met het bruto maandsalaris (factor B) en met een factor C, waarin de bijzondere omstandigheden van het geval zijn uitgedrukt in een cijfer. Het cijfer is in beginsel 1, als de reden voor de beëindiging van het dienstverband niet aan één van beide partijen te verwijten valt en niet in de risicosfeer van de werknemer valt en zich verder geen bijzondere omstandigheden voordoen. In de praktijk schommelt die C meestal tussen 0 en 2.

Berekening dienstjaren

De eerste verandering betreft de berekening van het aantal dienstjaren (factor A). Tot nu toe tellen de dienstjaren bij de betreffende werkgever tot de leeftijd van 40 jaar voor 1, van 40 tot 50 voor 1½ en vanaf 50 jaar voor 2. Er is voor de toekomst gekozen voor een verdere differentiatie waarbij de dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voor ½, van 35 tot 45 jaar voor 1, van 45 tot 55 jaar voor 1½ en vanaf 55 jaar voor 2. Daarmee wordt beoogd meer aansluiting te zoeken bij de verbeterde arbeidsmarktpositie van jongeren, maar met behoud van de bescherming van de oudere werknemer.

Arbeidsmarktpositie en financiële positie

Op de tweede plaats willen de kantonrechters in de C-factor meer aandacht geven aan bijzondere omstandigheden, die nu soms wat onderbelicht blijven. Het gaat daarbij vooral om de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever. Een werknemer, die door zijn werkgever in staat is gesteld door cursussen en dergelijke zijn kennis bij te houden en uit te breiden, heeft een steviger positie op de arbeidsmarkt – en heeft minder financiële bescherming nodig – dan zijn collega, die die gelegenheid niet heeft gehad.

Een werknemer, die werkzaam is in een branche met een groot gebrek aan personeel, heeft minder bescherming nodig dan een werknemer in een sector, waarin al veel werkloosheid heerst.

Met de financiële positie van de werkgever willen de kantonrechters meer dan nu rekening houden, als de werkgever met jaarstukken en onderbouwde prognoses kan aantonen dat een volgens de formule berekende vergoeding voor hem onbetaalbaar is.

Oudere werknemers

De derde verandering betreft de werknemer, voor wie het pensioen al in zicht komt. In de "oude" aanbeveling staat, dat de vergoeding niet hoger zal zijn dan de verwachte inkomstenderving tot de pensioengerechtigde leeftijd. Die aanbeveling is moeilijk werkbaar geworden, omdat het begrip pensioengerechtigde leeftijd niet meer als voorheen samenvalt met 65 jaar. Bij de bepaling van de vergoeding zal voor deze werknemers rekening worden gehouden met de leeftijd waarop zij naar verwachting met pensioen zouden zijn gegaan als de ontbinding er niet tussendoor was gekomen.

Korte dienstverbanden

Ten slotte is voor arbeidsovereenkomsten die binnen 2 jaar worden ontbonden een afzonderlijke regeling opgenomen. In geval van een overeenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid is de vergoeding in beginsel gelijk aan het salaris over de resterende tijd. In alle andere gevallen wordt de vergoeding op de normale wijze berekend.

De Kring van Kantonrechters ziet in het te verwachten wetsvoorstel van Minister Donner over de maximering van de ontbindingvergoeding voor de hoogste salarisgroep (EUR 75.000 en hoger) geen reden de actualisering van haar formule op te schorten. De uitkomst van de parlementaire behandeling is nog ongewis. Op het moment dat het wetsvoorstel wet wordt, gaat voor die salarisgroep het wettelijk maximum gelden.

[top ^](#)

De Lexence nieuwsbrief arbeidsrecht is informatief en geen (vervanging van) juridisch advies; volledigheid wordt niet nagestreefd.