



mr. Joost Bosman

De Advocaat

Het 'omrekenen' naar de oude kantonrechtersformule: winst of verlies?

Had u ook weerstand tegen mensen die ook jaren na het invoeren van de euro alles nog omrekenen naar de vertrouwde gulden? Ik was van mening dat je niet in het verleden moest blijven hangen. Je kon maar beter zo snel mogelijk wennen aan die nieuwe munt, want je kon er toch niets aan veranderen. De prijzen zouden bovendien min of meer gelijk blijven, althans dat werd stellig beweerd vanuit Den Haag.

Toen bleek dat dit laatste argument niet geheel juist was en je ongemerkt voor alles bijna het dubbele betaalde, begonnen juist die mensen die gewend waren nog om te rekenen het eerste te klagen. 'Hoe kan het dat ik na 1 januari 2002 het dubbele voor hetzelfde brood betaal als vóór de invoering van de euro? Mijn salaris is niet verdubbeld en de grondstofprijzen ook niet!

Dit lijkt een wat vreemde introductie voor een column van een arbeidsrechtadvocaat, maar toch is het vrij eenvoudig om de parallel te trekken naar de invoering van het nieuwe ontslagrecht per 1 juli 2015.

Vóór die datum werd elke door de werkgever te betalen ontslagvergoeding berekend met de vertrouwde kantonrechtersformule. Het aantal gewogen dienstjaren (A) werd vermenigvuldigd met het bruto maandsalaris (B) en met een correctiefactor (C). En juist in die laatste correctiefactor kon tot uitdrukking worden gebracht hoe verwijtbaar het ontslag was. In neutrale situaties was die factor gelijk aan 1. Als de werknemer schuld had aan het ontslag, dan was die lager dan 1. En als de werkgever wat te verwijten viel dan was die factor hoger dan 1. Soms wel 2 of hoger.

Van die correctiefactor ging dus een behoorlijke repressieve werking uit, want het 'wegpesten' van een werknemer werd afgestraft met een hoge correctiefactor.

Met de invoering van de transitievergoeding per 1 juli 2015 is die correctiefactor uit de berekening van de ontslagvergoeding verdwenen. Bijna elke werknemer die langer dan 24 maanden in dienst is en wordt ontslagen kan aanspraak maken op de transitievergoeding en het element van de verwijtbaarheid wordt niet meer meegerekend bij de transitievergoeding.

Alleen als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, kan een werknemer nog een aanvullende vergoeding naar billijkheid vorderen. Hierbij speelt de verwijtbaarheid dus wel weer een rol van betekenis. De wetgever heeft deze mogelijkheid echter vooraf al aangeduid als 'het muizengaatje'. In zeer weinig situaties zou het handelen van de werkgever aanleiding vormen voor het toekennen van zo'n vergoeding.

Het was de vraag hoe de kantonrechters daar na 1 juli 2015 mee om zouden gaan. En belangrijker nog; als een zaak 'door dat muizengaatje paste' hoe hoog die vergoedingen naar billijkheid dan zouden zijn. Daarbij voorspelden verschillende rechtsgeleerden al dat, als slechts in uitzonderlijke situaties aanspraak gemaakt kan worden op zo'n vergoeding, er dan waarschijnlijk wel relatief hoge vergoedingen zouden worden toegekend.

De praktijk leert echter in bijna een jaar na invoering van het nieuwe ontslagrecht dat achter 'het muizengaatje' ook vaak slechts 'een muizenhapje' ligt te wachten op de werknemer. Als je de toegekende vergoedingen omrekent naar de vergoedingen die in een vergelijkbare situatie werden toegekend met de oude kantonrechtersformule, dan kom je tot de conclusie dat ernstige verwijtbaarheid vóór 1 juli 2015 voor werknemers toch financieel veel voordeliger uitpakte dan na 1 juli 2015.

Of het omrekenen daarmee frustrerend is geworden? Dat hangt er maar van af of je als advocaat voor de werkgever of de werknemer optreedt.

Rede Legal B.V.

Amsterdamseweg 11
6711 BE Ede
T 0318 200 231
M 06 5145 2201

bosman@rede-legal.nl
www.rede-legal.nl