

Nieuwsbrief

Arbeidsrecht

Wijziging van kantonrechtersnorm

U zult waarschijnlijk reeds in de kranten hebben gelezen dat de Kantonrechtersnorm bij ontbinding van arbeidsovereenkomsten is gewijzigd. De meeste arbeidszaken gaan over het ontslag van een werknemer en de hoogte van de vergoeding die de werkgever moet voldoen. Voor de hoogte van deze vergoeding hebben de Kantonrechters een norm ontwikkeld. In deze nieuwsbrief wil ik u de gewijzigde Kantonrechtersnorm uiteenzetten.

Basis: A x B x C

U zult vast wel vernomen hebben dat de Kantonrechtersformule luidt:

$A(=\text{aantal gewerkte dienstjaren}) \times B(=\text{salaris}) \times C(=\text{verwijtbaarheidsfactor})$.

Deze basisstructuur van berekening van de Kantonrechtersnorm blijft hetzelfde. Wel zijn er wezenlijke wijzigingen in de verschillende componenten van de formule.

Verlaging factor A

De meest belangrijke wijziging in de Kantonrechtersformule per 1 januari 2009 is de verhoging van de leeftijdsgrens. Vroeger ontving een werknemer met een leeftijd tot 40 jaar 1 maand, tussen de 40 en 50 jaar 1,5 maand en boven de 50 jaar een vergoeding van twee maanden salaris per gewerkt dienstjaar. In de nieuwe formule krijgt een werknemer tot 35 jaar echter een halve maand, tussen de 35 en de 45 jaar één maand, van 45 tot 55 jaar 1,5 maand en vanaf het 55^{ste} jaar een vergoeding van twee maanden salaris per gewerkt jaar. In de meeste gevallen zal een vergoeding voor een werknemer door deze gewijzigde factor A na 1 januari 2009 dus lager uitvallen.

Factor B

In de factor B (beloning) is weinig verandering gebracht, zij het dat bepaalde punten die in de jurisprudentie waren uitgewerkt thans in de Kantonrechtersformule zijn opgenomen.

Zo is nu bepaald dat (behoudens zeer uitzonderlijke gevallen) het werkgeversaandeel pensioenpremie, de auto van de zaak, onkostenvergoedingen, de werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie en incidentele en niet overeengekomen looncomponenten, niet tot deze factor B worden gerekend. Doordat deze onderdelen niet tot de beloning worden berekend, valt de vergoeding uiteraard lager uit.

Wijzigingen factor C

Factor C, de verwijtbaarheidsfactor, wordt in de meeste gevallen op 1 gesteld, maar in het geval van verwijtbaarheid bij de werkgever kan deze hoger uitvallen en in het geval van verwijtbaarheid bij de werknemer kan deze lager uitvallen dan 1. In de nieuwe Kantonrechtersformule is meer ruimte gecreëerd bij deze C factor voor bijzondere omstandigheden. Voor de werkgever is van belang dat een rechter nu ook kan kijken naar de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. Zeker voor jongere werknemers zal gelden dat, door hun betere positie op de arbeidsmarkt, de C factor lager kan uitvallen.

Ook kan de C factor lager uitvallen als een werknemer, na arbeidsongeschiktheid niet wil re-integreren. Als laatste is de zogenaamde habe nichts- exceptie nu duidelijk in de Kantonrechtersformule neergelegd. Indien een werkgever er financieel slecht voorstaat en dit kan onderbouwen, dan kan een rechter hier rekening mee houden en een lagere vergoeding toewijzen of zelfs de vergoeding op nul stellen.

Mocht u over het vorengaande nog vragen hebben dan verneem ik dit gaarne van u.

Toon Kool