



De rechter is zo gek nog niet

Auteur(s):

Mulder, K.

De auteur is gepensioneerd Shell-employé.

Verschenen in:

ESB, 83e jaargang, nr. 4169, pagina 738, 2 oktober 1998

Rubriek:

Discussie

Trefwoord(en):

gouden, handdruk, lonen

Ontslagen werknemers krijgen niet te veel, maar de werknemers die blijven ontvangen te weinig van hun werkgever.

Van Dalen gaat ervan uit dat de economische basis van een gouden handdruk bestaat uit de verdienen die de werknemer als gevolg van het ontslag zal mislopen en begrijpt niet waarom rechters bij de vaststelling van de gouden handdruk vooral naar het aantal dienstjaren in het verleden kijken. Is dit uitgangspunt wel zo logisch als het lijkt?

Gemist inkomen verklaart niet alles

In extremo zou een werkgever het volgende kunnen stellen: "Nu je bij een ander alleen tegen een lager salaris aan de slag kunt komen blijkt dat ik je kennelijk teveel heb betaald. Wees blij met wat je zo extra hebt ontvangen en zeur niet over het feit dat je nu gaat verdienen wat je werkelijk waard bent. Al sinds je in dienst kwam weet je dat je ooit ontslagen zou kunnen worden; je hebt je daarop kunnen voorbereiden. Als je dat gedaan had zou je nu over zoveel kennis, vakbekwaamheid en relaties beschikken dat je weer minstens het salaris kunt verdienen dat je bij mij kreeg. Dat je in gebreke bent gebleven om je eigen marktwaarde op peil te houden kun je mij niet aanrekenen. Dat is gewoon een kwestie van 'eigen schuld dikke bult'".

Vanuit het oogpunt van de werkgever hoeft een gouden handdruk dus helemaal geen compensatie voor te missen inkomen te bieden. In de praktijk biedt de theorie van het misgelopen inkomen ook geen afdoende verklaring voor de gouden handdruk. Daar is namelijk te zien dat de hoogste afkoopsommen - zonder tussenkomst van de rechter! - worden betaald door ondernemingen als Shell, IBM, Unilever en Philips. Deze afkoopsommen worden gebaseerd op het aantal dienstjaren. Het zijn in het algemeen werkgevers die, dankzij goede arbeidsvoorwaarden, zorgvuldige selectie bij het aannemen van personeel en relatief veel aandacht voor de interne opleiding, beschikken over een staf van bovengemiddelde kwaliteit. Wie daar ontslagen wordt vindt - als hij dat wil - meestal snel ander goed betaald werk. Dat juist deze werkgevers de hoogste afkoopsommen betalen is een aanwijzing dat er nog een andere reden moet zijn voor het toekennen van gouden handdrukken.

Een andere reden

In het in ons land geldende Rijnlandse model wordt de onderneming gezien als een samenwerkingsverband van werknemers, ondernemingsleiding en kapitaalverschaffers. Als een onderneming groeit en sterker wordt is dat vooral te danken aan de ondernemingsleiding en het personeel. De kapitaalverschaffers dragen er niet veel toe bij. Toch valt de stijging van de waarde van de onderneming volledig aan hen toe, omdat ze formeel-juridisch de eigenaren zijn.

Vermogensaanwasdeling voor het personeel (via door de vakbeweging beheerde fondsen) is al in de jaren zeventig afgewezen en sindsdien niet weer door de vakbeweging aan de orde gesteld. Ook winstdeling kwam lange tijd slechts sporadisch voor. Het is daarom zo gek nog niet te redeneren dat werknemers die hebben bijgedragen aan de groei van de marktwaarde van de onderneming en teleurgesteld worden door onvrijwillig ontslag, compensatie krijgen voor wat ze wel verdiend maar niet gekregen hebben (zeker als het rendement op aandelen extreem hoog is). En het is logisch die compensatie te baseren op het aantal dienstjaren.

Het gelijk van de rechters

Rechters voelen aan dat ondernemingen met het toenemen van het aantal dienstjaren een steeds sterker wordende morele verplichting krijgen ten opzichte van werknemers die hielpen de onderneming in stand te houden, sterker te maken en uit te breiden. Nu schoorvoetend een begin wordt gemaakt met winstdeling en het toekennen van opties en aandelen aan het personeel, komt er verandering in die situatie. In de toekomst zal bij het toekennen van gouden handdrukken hiermee rekening moeten worden gehouden. In de huidige situatie valt er echter veel te zeggen voor de door van Dalen bekritiseerde gouden handdruk van de rechter.

En wat krijgen degenen die tot hun pensioen blijven werken?

Intussen is een consequentie van het door de rechters ingenomen standpunt wel dat degenen die tot aan hun pensioen in dienst blijven, eveneens in aanmerking zouden moeten komen voor wat ze verdiend maar niet gekregen hebben. Hun aandeel in de stijgende

marktwaarde van de onderneming zou door de vakbeweging en/of de ondernemingsraad kunnen worden opgeëist.

Voor beantwoording van de vraag waarom dat niet gebeurt moet kort worden ingegaan op de bestaande sociale machtsverhoudingen. We zien een vakbeweging die geen belang heeft bij ontwikkelingen die de tegenstelling tussen werkgever en werknemers (= de bestaansgrond voor vakbonden) verzachten of wegnemen. Daarom doet deze geen moeite om werknemers persoonlijk aandeelhouder in de eigen onderneming te maken, of in de winst te laten delen. Ondernemingsraden mogen zich onder de huidige wetgeving niet met deze kwestie bemoeien, en zijn er ook te zwak voor. Verandering van de wetgeving is uitgesloten omdat vakbeweging en werkgeversverenigingen dit tegenhouden uit vrees voor aantasting van de eigen machtspositie.

Er bestaat dus een zekere status quo die voortduurt zolang er geen regering komt die bereid en in staat is de machtspositie van sociale partners aan te tasten. Intussen blijven werknemers aangewezen op de welwillendheid van werkgevers die hun personeel (een beetje) willen laten delen in de waardeestijging van de onderneming (alsof er geen vakbeweging bestaat).

Extra vergrijzing van het personeel een gevaar ?

Het door van Dalen geuite verwijt dat de huidige toewijzing van gouden handdrukken een extra en ongewenste vergrijzing van het personeel kan betekenen lijkt mij sterk overdreven. Er kan veeleer gesteld worden dat tegenwoordig bij reorganisaties en fusies ter wille van korte-termijnwinst wel wat al te gemakkelijk kennis, ervaring en relaties overboord worden gezet. Dit zou weleens één van de redenen kunnen zijn waarom de resultaten van fusies en reorganisaties zo vaak achterblijven bij de verwachtingen. Bovendien wordt nu toch wel algemeen ingezien dat met het oog op de groeiende overheidsuitgaven als gevolg van de voortgaande vergrijzing het wenselijk is meer oudere werknemers aan het werk te houden. Mijn conclusie is dan ook dat onder de huidige omstandigheden de gouden handdruk van de rechter zo gek nog niet is.

Zie ook:

E.R. de Regt, [Een gouden handdruk ingelegd met diamanten?](#), *ESB*, 2 oktober 1998, blz. 736-737.

J. de Bruijne, Discussie: [Een eenzijdig uitgangspunt](#), *ESB*, 2 oktober 1998, blz. 737

H.P. van Dalen, Naschrift: [Waar het mis gaat met de visie van de rechter](#), *ESB*, 2 oktober 1998, blz. 739.