

Nieuwe kantonrechttersformule en ontslagkosten

De herziene kantonrechttersformule treft vooral ontslagen werknemers met een lang dienstverband. De totale ontslagkosten van werkgevers dalen minder dan tien procent. Voor verdere vermindering van ontslagkosten moet niet alleen naar de ontslagvergoedingen worden gekeken.

Twee wijzigingen dienen zich aan in het Nederlandse stelsel van ontslagvergoedingen. Een daarvan is per 1 januari 2009 al ingegaan: de Kring van Kantonrechtters heeft zijn aanbeveling voor de berekening van de ontbindingsvergoeding aangepast. De andere wijziging ligt als wetsvoorstel bij de Kamer: de voorgestelde beperking van de hoogte van ontslagvergoedingen aan werknemers met een jaarsalaris van 75.000 euro of meer (Tweede Kamer, 2008-2009). Aangezien beide maatregelen zijn ingegeven door de overweging om een rem te zetten op te hoge ontslagvergoedingen, wordt de vraag relevant wat de te verwachten gevolgen van deze maatregelen zijn voor de ontslagvergoedingen en de ontslagkosten van werkgevers. Deze vraag wordt beantwoord op basis van een opgebouwde database van ontslaggevallen. In 2007 zijn in een representatieve steekproef 2228 bedrijfsvestigingen bevraagd over onder meer de aantallen ontslaggevallen die zich bij deze vestigingen vanaf 2004 hadden voorgedaan, over de gevolgde ontslagroutes, over de duur van de procedures en over betaling van vergoedingen (Knegt en Tros, 2007). De drie belangrijkste ontslagroutes zijn die van, ten eerste, de ontslagvergunning van het CWI/UWV; ten tweede, de ontbinding door de kantonrechter; en ten derde, de beëindigingsovereenkomst als onderlinge afspraak tussen werkgever en werknemer.

De hiermee verkregen database bevat uitgebreide informatie over in totaal 1136 ontslaggevallen. In 603 gevallen (53 procent) bleek een vergoeding te zijn uitbetaald, waarvan in 293 gevallen na ontbinding door de kantonrechter. Hier worden de ontslagprocedures bij de overheid en de gevallen van ontslag op staande voet buiten beschouwing gelaten vanwege hun specifieke aard.

De database maakt het mogelijk vergelijkenderwijs na te gaan wat de consequenties zullen zijn van elk van de wijzigingen. Aan de hand van beschikbare gegevens over de duur van het dienstverband, de leeftijd, de hoogte van het salaris en de gehanteerde vergoedingsregels kan namelijk worden nagegaan in welke mate vergoedingen onder het nieuwe regiem in hoogte zouden verschillen van de vergoedingen

die in het onderzoek zijn geregistreerd. Daarnaast maakt deze dataset het mogelijk om de effecten van de twee wijzigingen op de totale werkgeverskosten, bij beëindiging van arbeidsrelaties op initiatief van de werkgever, te meten. Immers, naast die van een ontslagvergoeding zijn aan ontslag ook andere kosten verbonden, zoals de improductiviteitskosten, namelijk als werknemers tijdens de ontslagprocedure niet meer productief zijn en de administratief-juridische kosten.

Er wordt uitgegaan van de opname die in 2007 is gemaakt en die wordt gebruikt als vast punt ten opzichte waarvan de veranderingen kunnen worden vastgesteld. Overigens is daarbij wel gewogen naar de ontslagintensiteit en gehanteerde ontslagroutes in de sectoren en bedrijven in verschillende grootte-categorieën over de jaren 2004, 2005 en 2006. Deze werkwijze maakt een objectieve inschatting van de effecten mogelijk, zonder rekening te houden met wijzigingen in het gebruik van de verschillende ontslagroutes die zich sindsdien hebben voorgedaan. Deze wijzigingen zouden van belang kunnen zijn, aangezien werkgevers sinds oktober 2006 meer gebruik zijn gaan maken van de beëindigingsovereenkomst in plaats van de ontslagvergunning-procedure, toen bij CWI, sinds 2009 bij UWV (Knegt *et al.*, 2007). Op basis van het onderzoek zou verwacht mogen worden dat deze verschuiving gepaard gaat met meer, en gemiddeld wat hogere vergoedingen. Deze trend zou dit jaar wel eens weer kunnen worden teruggebogen vanwege verhoogd gebruik van de route van de ontslagvergunning vanwege bedrijfseconomische redenen: het aantal ontslagvergunningen stijgt duidelijk sinds november 2008 (UWV, 2009). De weging zoals gebruikt in het onderzoek in 2007 is hier gehandhaafd. Daarbij is gecorrigeerd voor het verschillend gebruik van de verschillende ontslagroutes in de sectoren en bedrijven in verschillende grootte-categorieën.

De nieuwe kantonrechttersformule

In 1996 stelde de Kring van Kantonrechtters aanbevelingen op over de procedure en vaststelling van ontslagvergoedingen om landelijke rechtseenheid te bevorderen. Deze $A \times B \times C$ -formule is een belangrijke leidraad geworden voor de berekening van ontslagvergoedingen in Nederland. A staat voor het aantal dienstjaren dat afhankelijk van het dienstverband in de verschillende leeftijdsfasen met een bepaalde factor wordt gewogen. B is de beloning per maand. C is de correctiefactor die de kantonrechter de mogelijkheid biedt bijzondere omstandigheden mee te

ROBERT KNEGT EN
FRANK TROS
Senior onderzoekers
aan de Universiteit van
Amsterdam

laten wegen. Per 1 januari 2009 heeft de Kring van Kantonrechters deze aanbevelingen vernieuwd. Het betreft twee wijzigingen: een ander systeem van leeftijdsgrenzen bij de berekening van het gewogen aantal dienstjaren en een uitnodiging aan de rechters om op meer punten rekening te houden met de specifieke arbeidsmarktpositie van werknemers en met de financiële situatie van werkgevers. In tabel 1 is alleen de eerste systematische wijziging weergegeven. Over de hele linie is sprake van een verlaging van de standaardvergoedingen. Er is een nieuwe factor 0,5 geïntroduceerd, waarmee de kantonrechters aansluiting zeggen te zoeken bij de verbeterde arbeidsmarktpositie van jongeren. Dat de arbeidsmarktkansen bij het ouder worden verminderen, blijft een argument van de kantonrechters om de A-factor per leeftijdscategorie op te laten lopen. Intussen gaan ook de oudere werknemers die nu na een lang dienstverband ontslagen worden er wel op achteruit. Door de verlaging van de weegfactoren telt immers hun arbeidsverleden in vroegere leeftijdscategorieën minder mee.

De vraag is wat de financiële effecten zouden zijn als deze nieuwe wijze van weging zou zijn toegepast in de vergoedingen die in het onderzoek zijn aangetroffen. Bij de herberekening wordt onderscheid gemaakt tussen twee categorieën. Uit het onderzoek blijkt dat in ruim de helft van de gevallen waarbij vergoedingen zijn uitbetaald, sprake is van ontbinding door de kantonrechter. Daarnaast is in ruim een op de zes gevallen de beëindiging anders tot stand gekomen, maar is bekend dat toch de kantonrechtersformule de basis is geweest voor de berekening van de hoogte van de vergoeding, en zij vormen gezamenlijk hieronder de categorie: volgens formule. Aangenomen mag worden dat de nieuwe formule hier vanaf 2009 rechtstreeks invloed heeft op de bepaling van de hoogte; in de smalle berekening blijft het effect hiertoe beperkt. In de andere ontslaggevallen, die bijvoorbeeld gebaseerd kunnen zijn op een sociaal plan of interne bedrijfsregeling, kan de invloed van de formule slechts worden verondersteld; in de brede berekening wordt aangenomen dat de herziening van de formule ook hier een verlagend effect zal hebben op de vergoedingen.

In de dataset zou de toepassing van de nieuwe formule tot een verlies van gemiddeld drie gewogen dienstjaren leiden ten opzichte van de oude regeling en dus tot een vergoeding die gemiddeld drie maandsalarissen minder bedraagt. De onderlinge variatie is groot: het verlies beweegt zich tussen nul en vijftien gewogen dienstjaren, waarbij vooral de lengte van het dienstverband bepalend blijkt te zijn. Als het gemiddelde over alle vergoedingen wordt genomen, daalt de hoogte van de ontslagvergoedingen met ruim 5.900 euro (tabel 2). Naarmate

Intussen gaan ook de oudere werknemers die nu na een lang dienstverband ontslagen worden er wel op achteruit

het dienstverband langer is, neemt de gemiddelde vergoeding sterk af. Voor de werknemers met een tien- tot twintigjarig dienstverband daalt die vergoeding met gemiddeld 8.600 euro en voor degenen met een dienstverband van meer dan twintig jaar zal die daling circa 11.800 euro bedragen.

In mindere mate dan het dienstverband neemt de teruggang van de ontslagvergoeding ook toe met de leeftijd: de vermindering van gewogen dienstjaren is gemiddeld 2,2 voor de werknemers tot 35 jaar en gemiddeld 4,1 voor de werknemers ouder dan 55 jaar. Werknemers ouder dan 55 jaar ontvangen gemiddeld, gerekend over alle vergoedingen, circa 6.800 euro minder.

Wordt de teruggang aan gegevens over de economische sector en de grootte van de bedrijfsvestiging gerelateerd, dan valt op dat de gemiddelde teruggang bij grote bedrijven, met 3,4 tegen 3,0 gemiddeld, en in de industrie, met 3,8 tegen 3,0 gemiddeld, groter is. Daarbij moet worden bedacht dat daar mensen uit dienst gaan die een meer dan gemiddelde loopbaanduur blijken te hebben (Knecht en Tros, 2007). Als de vergoeding op de formule is gebaseerd, is de gemiddelde teruggang in de industrie 9.000 euro. Bij een dienstverband van twintig jaar of meer is het gemiddelde in de industrie 14.000 euro.

Aftopping van de vergoeding

Het kabinet wil de omvang van ontbindingsvergoedingen van werknemers met een jaarsalaris van 75.000 euro of meer beperken tot een jaarsalaris. In de steekproef voldeden 22 werknemers aan dit criterium. Aan 17 van hen werd bij het ontslag een vergoeding toegekend. Dit is vaker dan bij de ontslagen werknemers die een lager jaarsalaris hebben dan 75.000 euro; daar werd in ongeveer de helft van de gevallen tot uitkering van een eenmalig bedrag overgegaan. Bij de ontslagen werknemers met een jaarsalaris van minder dan 20.000 euro is in circa veertig procent van de gevallen overgegaan tot het betalen van een vergoeding.

De vergoeding van deze hoog gesalarieerde medewerkers ging relatief vaak dat van hun jaarsalaris te boven. In maar liefst tien van deze vergoedingsgevallen onder de hoog betaalde medewerkers was het eenmalige vergoedingsbedrag hoger dan het jaarsalaris. Van de medewerkers die minder dan 75.000 euro ver-

Tabel 1

Weegfactoren voor dienstjaren in de oude en nieuwe kantonrechtersformule.

Leeftijdscategorie	Oude A-factor	Nieuwe A-factor
Tot 35 jaar	1	0,5
35-40 jaar	1	1
40-45 jaar	1,5	1
45-50 jaar	1,5	1,5
50-55 jaar	2	1,5
Boven 55 jaar	2	2

Bron: www.rechtspraak.nl

Tabel 2

Gemiddelde teruggang onder de nieuwe kantonrechtersformule, naar de duur van het dienstverband (N=325).

Duur van het dienstverband	Teruggang in gewogen dienstjaren	Gemiddelde teruggang in vergoeding (in duizend euro's):		N
		Smal	Breed	
Tot 5 jaar	1,0	1,5	2,8	111
5-10 jaar	2,2	3,9	5,2	110
10-20 jaar	4,3	5,4	8,6	75
20 jaar of meer	8,2	4,1	11,8	39
Totaal	3,0	3,4	5,9	335

dienen, heeft hooguit achttien procent een hogere vergoeding gekregen dan het jaarsalaris.

Niettemin blijft het effect van de tweede maatregel op de totale vergoedingspot beperkt, als ervan uitgegaan wordt dat de voorgestelde aftopping geen uitstralingseffect heeft op vergoedingen die niet via de kantonrechttersformule tot stand komen. Slechts in vier van de genoemde tien gevallen is het jaarsalaris aan de hand van de kantonrechttersformule vastgesteld, wat nog geen half procent is van het totaal aantal vergoedingen. Bovendien zou het vergoedingsbedrag van een van de gevallen al onder zijn jaarsalaris duiken als gevolg van de nieuwe kantonrechttersformule. Het gemiddelde vergoedingsbedrag in de hoogste salariscategorie daalt met gemiddeld zeventien procent. Over alle vergoedingen tezamen is deze daling slechts twee procent.

Zou de aftopping overigens niet alleen op de salariscategorie van 75.000 euro en hoger, maar over de hele linie zijn toegepast, dan zou ruim een kwart van de vergoedingen volgens de formule in hoogte zijn beperkt; van de overige vergoedingen slechts tien procent.

Tabel 3 laat zien wat de consequenties zijn van beide maatregelen voor de gemiddelde hoogte van de vergoedingen. Gemiddeld gaat de omvang van de vergoeding, bij toepassing van beide maatregelen op de vergoedingen in de steekproef die volgens de formule zijn berekend, met ruim een vijfde omlaag: vijftien procent door de nieuwe formule en zes procent door de aftopping.

Gevolgen voor de ontslagkosten

De effecten van de wijziging in de kantonrechttersformule en de aftopping kunnen nu worden toegepast op de gemiddelde totale kosten van een ontslaggeval. Ook hier blijven de overheid en de ontslagen op staande voet buiten de berekeningen. Dit onderzoek toonde aan dat de kosten van vergoedingen gemiddeld veertig procent van alle ontslagkosten uitmaken. Meer dan de helft van de ontslagkosten bleek namelijk in de voorfase van het ontslag en in de procedurefase te worden

Meer dan de helft van de ontslagkosten bleek namelijk in de voorfase van het ontslag en in de procedurefase te worden gemaakt

gemaakt. Naast de administratief-juridische kosten, die gemiddeld dertien procent van de kosten uitmaken, gaat het dan vooral om de doorbetaling van het loon wanneer de werknemer in de aanloop naar de procedure en tijdens de procedure zelf niet meer productief is. Deze laatstgenoemde kosten bleken zelfs nog wat hoger te zijn dan de gemiddelde vergoedingskosten. Daarbij moet ook worden aangetekend dat uit het onderzoek is gebleken dat in ruim een derde van de ontslaggevallen de werknemer geen enkele tegemoetkoming

heeft gekregen. De bedragen in de tabellen zijn een optelsom van de verschillende kostenposten, waarbij de gevallen waarin geen vergoeding is uitbetaald ook zijn verrekend en dus een dempend effect hebben op de kosten.

In tabel 4 en 5 zijn de gemiddelde kosten van een ontslaggeval, per sector en bedrijfstype, berekend. In tabel 4 wordt uitgegaan van de smalle veronderstelling dat de nieuwe kantonrechttersformule alleen effect zal hebben op vergoedingen die expliciet volgens de formule zijn berekend. In tabel 5 wordt de nieuwe formule ook toegepast op de vergoedingen die via bedrijfsregelingen, sociale plannen of andere regelingen tot stand zijn gekomen: de brede toepassing.

Bij de smalle toepassing van de nieuwe kantonrechttersformule bedragen de kosten van een ontslag gemiddeld 21.200 euro. Dit betekent een gemiddelde verlaging van 4,8 procent ten opzichte van de oudere kantonrechttersformule. Bij brede toepassing zouden de kosten met 9,1 procent dalen tot een gemiddelde van 20.300 euro.

De grote sectorale verschillen en de relatief hoge kosten in grotere bedrijven blijven bestaan. De industrie maakt hoge kosten vanwege de relatief hoge ontslagvergoedingen. De sector van handel en horeca scoort laag omdat deze minder administratieve kosten maakt en vooral ook omdat de periode tussen het einde van het dienstverband en de datum waarop feitelijk wordt opgehouden met werken minder lang is. De relatief hoge arbeidsmobiliteit lijkt een soepeler verloop bij ontslag in deze sector in de hand te werken. In de zorgsector is sprake van gemiddeld erg lange overgangsfases waarbij de werkgever salaris doorbetaalt, maar de werknemer niet meer werkt.

Ook de daling van de ontslagkosten als gevolg van de toepassing van de nieuwe kantonrechttersformule werkt in de sectoren verschillend uit. Deze is bijvoorbeeld klein in de zorgsector omdat hier de vergoedingen een relatief kleine kostenpost zijn vergeleken met de andere posten.

De effecten van de voorgestelde aftoppingsmaatregel blijken maar zeer gering. Bij smalle toepassing

Tabel 3

Gemiddelde vergoedingen naar routecategorie, voor en na smalle toepassing van de nieuwe kantonrechttersformule en aftopping.

Gemiddeld bedrag in duizenden euro's	Eenmalig bedrag (oude formule)	Eenmalig bedrag (nieuwe formule)	Eenmalig bedrag (nieuwe formule en aftopping)	Daling vergoeding in procenten	Ongewogen N
CWI collectief	58,0	55,9	54,8	5,5	85
CWI individueel	13,2	10,1	10,1	23,5	18
Kantonrechter	25,0	20,8	20,0	20,0	190
Onderling overleg	20,8	19,3	15,4	26,0	93
Totaal	22,9	19,5	18,1	21,0	386

Tabel 4

Gemiddelde totale ontslagkosten per ontslaggeval na smalle toepassing van de nieuwe kantonrechttersformule, uitgesplitst naar sector en grootte-categorie (n=905).

Gemiddeld bedrag in duizenden euro's	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal	Daling in %
Landbouw en industrie	14,2	11,2	24,4	41,6	28,4	6,0
Bouw	13,2	13,2	10,9	45,1	19,3	5,8
Handel en horeca	8,8	18,2	13,4	17,1	16,7	6,3
Vervoer en communicatie	16,2	24,7	16,6	24,8	21,5	5,5
Zorg	43,5	21,8	23,5	21,3	24,5	1,5
Dienstverlening	19,4	20,5	25,2	36,7	22,6	4,6
Totaal	19,1	18,5	21,4	28,8	21,2	4,8

van de formule dalen de gemiddelde ontslagkosten slechts verder met 0,3 procentpunt tot 5,1 procent ten opzichte van de oude situatie. Bij brede toepassing leidt de aftoppingsmaatregel tot een verdere daling van 9,1 naar 9,6 procent.

Conclusies

Op basis van het onderzoek naar ontslagkosten van werkgevers in 2007 zijn de te verwachten effecten berekend van de nieuwe kantonrechtersformule en van de beoogde aftoppingsmaatregel voor werknemers met een jaarsalaris van meer dan 75.000 euro op de totale ontslagkosten. Door de nieuwe kantonrechtersformule dalen de gemiddelde ontslagkosten met maximaal negen procent als ervan uitgegaan wordt dat die nieuwe formule op alle ontslagvergoedingen in Nederland zal worden toegepast. Uit het onderzoek bleek dat veel vergoedingen via andere regelingen tot stand komen, zoals sociale plannen of specifieke bedrijfsbepalingen. Als deze praktijk niet verandert, dalen volgens de berekeningen de ontslagkosten met nog geen vijf procent. De voorgestelde aftoppingsmaatregel voor werknemers met een jaarsalaris van meer dan 75.000 euro heeft een bijna te verwaarlozen effect op de totale ontslagkosten.

De nieuwe kantonrechtersformule daarentegen leidt ertoe dat de ontslagvergoedingen voor ouderen en vooral voor mensen met een lang dienstverband sterk dalen. Een werknemer die meer dan twintig jaar in een industrieel bedrijf heeft gewerkt en een ontslagvergoeding meekrijgt waarvan de hoogte volgens de formule is bepaald, gaat er gemiddeld 14.000 euro op achteruit.

Dat het effect op de totale ontslagkosten in Nederland beperkt blijft, wordt ook veroorzaakt doordat ontslagvergoedingen minder dan de helft van de totale ontslagkosten uitmaken. Slechts in de helft van de gevallen wordt een eenmalig geldbedrag uitbetaald en er worden ook veel andere ontslagkosten gemaakt in de aanloop van de procedurefase, met name daar waar de medewerker al weg is uit het arbeidsproces voordat het arbeidscontract is beëindigd. Om de ontslagkosten in de hand te houden, zal in geval van dreigend ontslag meer gelet moeten worden op het versnellen van de baanovergangen naar nieuw werk.

Tabel 5

Gemiddelde totale ontslagkosten per ontslaggeval na brede toepassing van de nieuwe kantonrechtersformule, uitgesplitst naar sector en groottecategorie (n=905).						
Gemiddeld bedrag in duizenden euro's	5-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal	Daling in %
Landbouw en industrie	13,9	10,9	23,4	38,0	26,5	12,3
Bouw	13,0	12,5	10,6	43,1	18,5	9,6
Handel en horeca	8,2	17,3	13,2	15,5	15,8	11,1
Vervoer en communicatie	15,8	23,6	15,2	22,9	20,1	11,8
Zorg	42,8	21,1	22,6	21,0	23,8	4,5
Dienstverlening	19,3	19,5	22,9	35,2	21,8	8,1
Totaal	18,7	17,7	20,2	27,1	20,3	9,1



LITERATUUR

- Knegt, R. en F. Tros (2007) *Ontslagkosten van werkgevers. Rapport aan de ministeries van SZW, EZ en FZ*. Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut.
- Knegt, R., D.J. Klein Hesselink, H. Houwing en P. Brouwer (2007) *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*. Amsterdam: Hugo Sinzheimer Instituut.
- Tweede Kamer (2008-2009) *Wijziging van Boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek in verband met het limiteren van de hoogte van de vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek voor personen met een jaarsalaris van 75.000 euro of hoger*. 31862, nr 2.
- UWV (2009) *Arbeidsmarktjournaal, februari*. Amsterdam: UWV.