



De gouden handdruk van de rechter

Auteur(s):

Dalen, H.P. van

Verbonden aan het Ocfeb van de Erasmus Universiteit Rotterdam en het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut te Den Haag. Met dank aan Evert van Imhoff voor commentaar.

Verschenen in:

ESB, 83e jaargang, nr. 4160, pagina 532, 3 juli 1998

Rubriek:**Trefwoord(en):**

gouden, handdruk, lonen

Vaak worden werkgever en werknemer het niet eens over de hoogte van een 'gouden handdruk', en moet de kantonrechter eraan te pas komen. Deze blijkt het bedrag op een merkwaardige wijze vast te stellen. Waar de economische basis voor een gouden handdruk bestaat uit de verdiensten die de werknemer als gevolg van het ontslag in de toekomst zal mislopen, kijken de rechters vooral naar het aantal dienstjaren in het verleden. Dat is gunstig voor de oudere werknemer, maar slecht voor de dynamiek op de arbeidsmarkt.

De gouden handdruk is 'in'. Werkgevers proberen in toenemende mate via de kantonrechter arbeidscontracten van niet-functionerende of overbodige werknemers af te kopen. Bedrijven betalen liever een afkoopsom dan dat ze twee maanden moeten wachten op een beslissing van het arbeidsbureau. Immers, pas na de beslissing van het arbeidsbureau gaat de opzegtermijn van de werknemer in: een procedure die ook minstens vijf maandlonen kost.

De populariteit van de gouden handdruk neemt, nu het goed gaat met het bedrijfsleven, hand over hand toe. In 1996 werden ruim 44.000 werknemers via het kantongerecht ontslagen. De afkoopsom kan fors oplopen. Zo stuurde Shell in 1996 nog honderden werknemers naar huis met een gouden handdruk van gemiddeld een half miljoen gulden¹. De ogenschijnlijk enorme bedragen die super-pg Doctors van Leeuwen en de korpschef Brinkman eisten wekten bij veel burgers verontwaardiging.

Die verontwaardiging is enigszins vreemd omdat de hoogte van de afkoopsom wordt bepaald door de kantonrechter die, zo mag men hopen, een rechtvaardige visie bezit op de waarde van het te ontbinden arbeidscontract. Wanneer men echter met een economenbril naar de gouden handdruk kijkt dan kan men de verontwaardiging veel beter begrijpen. De doelmatige gouden handdruk zou veel lager uitvallen dan nu het geval is en meer recht doen aan de arbeidsmarktkansen van de werknemer in kwestie. Slechts in uitzonderlijke gevallen waar de manager of topambtenaar de waarde van de onderneming grondig ondermijnt en derhalve een negatieve productiviteitswaarde bezit is een miljoenenhanddruk in onderling overleg begrijpelijk. Bij een gerechtelijke beslissing zou men meer gematigdheid verwachten. Om de economievisie duidelijk over het voetlicht te brengen modelleren we het onderhandelingsproces in de meest simpele termen denkbaar en vergelijken we deze vervolgens met de afkoopsommen zoals kantonrechters die bepalen.

Het conflict

Het conflict tussen een werknemer en een werkgever laat zich vertalen in twee vergelijkingen. De eerste vergelijking geeft het perspectief van de werknemer.

$$W_a + G > W$$

De werknemer verlangt van een gouden handdruk (G) dat de netto contante waarde van het loon dat hij zou kunnen verdienen wanneer hij zijn tijd buiten het bedrijf aanwendt (het alternatieve loon, W_a), vermeerderd met de gouden handdruk, de netto contante waarde van zijn huidige loon (W) overstijgt. De netto contante waarde wordt hier berekend vanaf de huidige leeftijd van de werknemer tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Het alternatieve loon moet men breed opvatten; het kan ook de waarde van vrije tijd vertegenwoordigen.

De werkgever bekijkt de werknemer door een andere bril. De werkgever is een winstmaximeerder en wil dus met zo min mogelijk middelen de werknemer de deur uitwerken. Het is daarom zaak om de gouden handdruk beneden het verschil tussen de netto contante waarde van het loon en de productiviteit (Q) van de werknemer in kwestie te houden:

$$G < W - Q$$

Het conflict tussen werkgever en werknemer komt tot een vreedzame oplossing als de werknemer buiten het bedrijf meer kan verdienen dan zijn productiviteit binnen het bedrijf bedraagt. Is dat het geval ($W_a > Q$), dan gaat bij vertrek van de werknemer zowel hijzelf als zijn bedrijf erop vooruit. Ook in dit geval zal een werknemer eisen dat de werkgever het ontslag afkoopt, maar hij zal zijn eisen niet zo onredelijk hoog stellen dat de werkgever verlies lijdt. Hij heeft immers zelf ook belang bij zijn vertrek. Experimenten wijzen uit dat werkgever en werknemer stilzwijgend zich redelijk opstellen in arbeidsrelaties en wellicht dat in ontslagzaken die redelijkheid ook bewaard blijft².

Kan de werknemer buiten het bedrijf minder verdienen dan zijn productiviteit binnen het bedrijf, dan zal de werknemer er bij vertrek in principe op achteruit gaan, tenzij hij een genoegdoening krijgt, een gouden handdruk. Maar hoe hoog moet die zijn?

Over het algemeen zullen de werknemer en werkgever daar verschillend over denken, zeker bij een verstoorde werkrelatie. Indien de werknemer een gouden handdruk eist die de werkgever te hoog vindt dan wordt de stap naar de kantonrechter onvermijdelijk.

De afweging van belangen

Vooralsnog ga ik ervan uit dat een kantonrechter het belang van beide partijen in het oog houdt en aldus tot een redelijke ontslagvergoeding komt. De optimale gouden handdruk die de rechter bepaalt, zal dan uitkomen op het gewogen verschil van de netto contante waarde van het loon en het alternatieve loon ³.

[tabel 1](#) bevat een illustratie van gouden handdruk-bedragen die zouden gelden wanneer de werknemer volledig in het gelijk gesteld wordt, respectievelijk wanneer zowel het belang van de werknemer als van de werkgever worden meegewogen.

Tabel 1. De optimale gouden handdruk: opslagfactoren over het jaarsalaris

	Leeftijd				
	40	45	50	55	60
nominale rente x jaarsalaris					
Werknemer krijgt volledig gelijk					
5%	17,59	15,04	12,08	8,64	4,64
6%	15,80	13,77	11,27	8,24	4,53
7%	14,27	12,64	10,55	7,87	4,42
8%	12,95	11,65	9,89	7,51	4,31
9%	11,80	10,76	9,29	7,19	4,22
Gewogen belang werknemer en werkgever					
5%	4,67	4,16	3,47	2,58	1,43
6%	4,19	3,81	3,25	2,46	1,40
7%	3,79	3,50	3,04	2,35	1,36
8%	3,44	3,22	2,85	2,24	1,33
9%	3,13	2,98	2,67	2,14	1,30

De werknemer kent in het bovenstaande voorbeeld een nominale loongroei van twee procent per jaar, het alternatieve loon bedraagt zeventig procent van het huidige loon, de kantonrechter weegt het belang van de werknemer en dat van de werkgever in gelijke mate, en de kans op alternatief werk daalt met een procent per levensjaar.

NB. De wettelijke (nominale) rente bedraagt per 1 januari 1998 zes procent.

Indien de argumenten van de werknemer de doorslag geven, is de gouden handdruk niets anders dan de contante waarde van het loon. Het alternatieve loon dat de werknemer zou kunnen verdienen speelt dan geen rol. Het bovenste gedeelte van [tabel 1](#) vormt aldus het plafond van wat mogelijk is in het geval werknemer en werkgever besluiten om de gouden handdruk te laten bepalen door een rechter. Een werknemer die veertig jaar oud is en een jaarsalaris van 100.000 gulden verdient is bij een rentestand van 6% een gouden handdruk van 1,6 miljoen gulden waard. Die gouden handdruk neemt sterk af naarmate men ouder wordt: op 55-jarige leeftijd kan een werknemer met een jaarinkomen van een ton nog 'slechts' 824.000 gulden ontvangen. Er zijn natuurlijk allerlei variaties op deze voorbeelden te verzinnen. De ene werknemer zal bijvoorbeeld een veel hogere loongroei weten te bereiken dan de hier gebruikte twee procent en de gouden handdruk zal daardoor eveneens hoger komen te liggen.

Anders wordt het wanneer aan het belang van de werkgever een groot gewicht wordt toegekend. In dit geval wordt rekening gehouden met het inkomen dat een werknemer buiten het eigen bedrijf kan verdienen. Het alternatieve loon moet dan in de berekening van de gouden handdruk worden meegenomen, hetgeen lastig is maar niet onmogelijk. In [tabel 1](#) is het alternatieve loon op zeventig procent van het huidige loon gezet ⁴. Voorts dient de arbeidsmarktpositie van werknemers van verschillende leeftijden meegenomen te worden. Oudere werknemers zijn weliswaar niet waardeloos voor bedrijven maar ze kunnen wel steeds moeilijker van baan veranderen dan jongere werknemers ⁵. In het rekenvoorbeeld wordt verondersteld dat de mobiliteit van werknemers met een procent per jaar afneemt. Door al dit soort veronderstellingen komt de gouden handdruk aanzienlijk lager uit voor de 55-jarige werknemer met een jaarinkomen van een ton wanneer hij niet volledig in zijn gelijk wordt gesteld: de gouden handdruk komt nu uit op slechts 246.000 gulden. Door deze wijze van handdrubbepaling komt de gouden handdruk dus veel lager uit.

Een kanttekening bij de tabel is echter wel op zijn plaats. De gouden handdruk omvat hier de totale som van uitkeringen die nodig zijn om de werknemer over te halen om het bedrijf te verlaten (dus WW/wachtgeld plus gouden handdruk). In de praktijk wordt slechts het bovenwettelijke gedeelte aangemerkt als gouden handdruk, en is het ook slechts dit gedeelte waar de rechter een uitspraak over doet. Deze verfijning kan men met enige fantasie ook in [tabel 1](#) ontdekken door de waarde van het alternatieve loon in vergelijking (1) op nul te stellen en de waarde van G op te splitsen in een wettelijke uitkering (die in dit rekenvoorbeeld zeventig procent van het loon bedraagt) en een bovenwettelijke uitkering. Voor de rechter zou deze constructie aanleiding kunnen zijn om het wettelijke deel mee te wegen in de bepaling van de handdruk onder de restrictie dat de alternatieve waarde van tijd voor de werknemer nihil is.

Het voornaamste gevolg van deze nuancering is dat er een asymmetrie kan optreden wanneer de werkgever gebruik kan maken van collectieve regelingen waarvoor hij of zij de rekening niet hoeft te betalen. In de onderlinge overeenkomst maakt de aanwezigheid van collectieve regelingen het voor werkgevers goedkoper om werknemers af te kopen. Het gaat de werknemer immers alleen maar om de afkoopsom, waarbij het niet uitmaakt hoe deze gefinancierd is. De rekening wordt dan evenwel voor een groot deel naar de gemeenschap gestuurd. Wanneer de organisatie in kwestie op moet draaien voor de kosten van het ontslag (denk aan de wachtgeld in het

onderwijs) is echter weer beter om de gouden handdruk breed op te vatten.

Nu we de theorie van de gouden handdruk achter de rug hebben is het leerzaam om te kijken hoe deze in de praktijk wordt bepaald.

Een abc-tje voor kantonrechters

Het vreemde van de justitiële praktijk van de gouden-handdrubbepaling is dat arbeidsmarktstandigheden, het effect van andere afvloeiingsregelingen en de rentestand nauwelijks een rol spelen. Senioriteit van de werknemer is in de regel allesbepalend, waarmee de rechter in feite achterom kijkt en niet vooruit ⁶.

Om willekeurig in de bepaling van de afkoopsom uit te bannen gebruiken de kantonrechters sinds 1 januari 1997 een gouden handdrukformule - de zogenaamde abc-formule - waarin het aantal dienstjaren van een werknemer een grote rol speelt. De vuistregel is weliswaar niet bindend maar hij wordt wel als redelijk aanvaard door de kantonrechters, en werkt als volgt. De gouden handdruk is samengesteld als: A (aantal gewogen dienstjaren) * B (brutoloon, incl. vakantietoeslag) * C (correctiefactor). De correctiefactor geeft de rechter nog de gelegenheid om van de regel af te wijken. Een verstoorde arbeidsrelatie die aan de werkgever is te wijten of omstandigheden die voor risico van de werkgever zijn kunnen aanleiding zijn om de afkoopsom te verdubbelen. Stelselmatig niet-functioneren van de werknemer kan voor de kantonrechter ook aanleiding zijn om de uitkering te verlagen of helemaal niet op te leggen ⁷.

De dienstjaren wordt als volgt gewogen: (1) de werknemer die dienstjaren opbouwt tot het 39ste levensjaar krijgt een maandsalaris per dienstjaar; (2) werknemers in de leeftijd van 40 tot en met 49 jaar krijgen anderhalve maandsalaris per dienstjaar; en (3) werknemers in de leeftijd van 50 jaar en ouder krijgen twee maandsalarissen per dienstjaar. Iemand van 55 jaar die op 25-jarige leeftijd bij zijn bedrijf begon te werken krijgt derhalve de gewogen som van $15*1 + 10*1,5 + 5*2 = 40$ maandsalarissen. [tabel 2](#) geeft een inzicht in hoe de gouden handdruk in de justitiële praktijk varieert naar aantal dienstjaren en leeftijd. In vergelijking met [tabel 1](#) valt op hoe sterk senioriteit beloond wordt. In zekere zin beschermt de rechter de oudere werknemer op de arbeidsmarkt.

Tabel 2. De standaard gouden handdruk volgens de kantonrechter

Leeftijd indienst- treding	Leeftijd waarop men ontslagen wordt				
	40	45	50	55	60
	x jaarsalaris				
25	1,25	1,88	2,50	3,33	4,17
30	0,83	1,46	2,08	2,92	3,75
35	0,42	1,04	1,67	2,50	3,33
40	-	0,63	1,25	2,08	2,92

Ouderen worden bevoordeeld

De vraag is of het voordeel voor de ouderen wel noodzakelijk is, aangezien de wettelijke regelingen reeds sterk geënt zijn op basis van senioriteit. Immers, bij de vergelijking van [tabel 1](#) en [tabel 2](#) moet men rekening houden met het feit dat de kantonrechters een bovenwettelijke uitkering bepalen en niet de totale afkoopsom (zoals in [tabel 1](#)) die ook de WW-uitkering omvat. De 60-jarige met 35 dienstjaren in [tabel 2](#) heeft recht op een WW-uitkering tot zijn 64ste levensjaar plus de berekende gouden handdruk (4,17 maal zijn jaarsalaris), terwijl de 40-jarige met 15 dienstjaren kan rekenen op slechts anderhalf jaar WW ⁸.

De kern van de kritiek wordt alleen maar versterkt door deze elementen mee te nemen: jongeren krijgen een te lage afkoopsom en ouderen een te hoge som. Met andere woorden, wanneer we de bepaling van de gouden handdruk overlaten aan de kantonrechters dan komt de inkomenspositie van vooral oudere werknemers er aanzienlijk fleuriger uit te zien terwijl die van de jongere werknemer navenant verslechtert. De bescherming van ouderen heeft natuurlijk alles te maken met de geringe kansen die de oudere werknemer op de arbeidsmarkt heeft. Weliswaar kan de kantonrechter afhankelijk van de situatie de afkoopsom verdubbelen, een feit blijft dat jongere werknemers op goedkopere wijze afgekocht kunnen worden dan oudere werknemers, waarmee de (exogene) vergrijzing van het personeelsbestand nog een extra impuls krijgt van de kantonrechtersformule.

Voor de toekomst verdient het daarom aanbeveling om de kantonrechtersformule te herzien en meer aandacht te besteden aan de omstandigheden van de individuele werknemer en werkgever. Jongere werknemers hoeven wellicht niet zoveel bescherming te verdienen als in het rekenvoorbeeld van [tabel 1](#), waar de gouden handdruk wordt berekend vanaf het moment van ontslag tot de pensioengerechtigde leeftijd. Een rechtvaardiger oplossing is om de afkoopsom af te stemmen op de tijd die een werknemer nodig heeft om zich te rehabiliteren of een nieuwe carrière op te bouwen, laten we zeggen vijf jaar, of in extreme gevallen tien jaar.

Conclusie

Gouden handdrubbepaling vormt een noodoplossing om niet-functionerende of overbodige werknemers te laten afvloeien. Indien werkgever en werknemer tot een vreedzame oplossing van een arbeidsconflict komen, dan kan men daar moeilijk bezwaar tegen maken. Anders wordt het wanneer beide partijen de gouden handdrubbepaling in handen leggen van de rechter. De rechterlijke macht maakt veelvuldig gebruik van een gouden handdrubbepaling die een verstoring effect kan sorteren. Deze formule negeert namelijk grotendeels de arbeidsomstandigheden en de bestaande collectieve uitkeringsregelingen. Waar economen juist zouden kijken naar de verdiensten die een werknemer als gevolg van ontslag zou mislopen, kijken rechters vooral naar het arbeidsverleden van de werknemers in kwestie. Door deze rechterlijke visie worden oudere werknemers bevoordeeld en werknemers met weinig dienstjaren benadeeld met alle gevolgen van dien voor de arbeidsmarkt.

Bovendien bieden bestaande wettelijke uitkeringen reeds bescherming voor de oudere werknemer en door de handelwijze van de rechter kan de rechterlijke bescherming contraproductief uitwerken. Met de vergrijzing van de arbeidsmarkt zullen namelijk steeds meer bedrijven te maken krijgen met relatief dure oudere werknemers. De gouden handdrukken die nu uitgedeeld worden bereiken wellicht de flexibiliteit waar menig werkgever om zit te springen, het is echter een flexibiliteit waar een flink prijskaartje aan hangt en een structurele oplossing voor arbeidsmarktonevenwichtigheden biedt het ook niet. Een effect dat kantonrechters wellicht over het hoofd zien is dat de huidige gouden handdrukkentoewijzing een extra vergrijzing van het personeelsbestand kan betekenen omdat de prijs om oudere werknemers af te kopen voor menig bedrijf niet op te brengen is, terwijl de waarde van een jongere werknemer zoals die in de gouden handdruk van de kantonrechter tot uitdrukking komt onderschat wordt met alle gevolgen van dien.

De gouden handdruk lijkt het product van de poldereconomie te zijn: een economie waarin liquide ondernemingen de gebreken van de overlegeconomie afkopen met een handdruk die in de vette jaren makkelijk valt op te brengen, maar het is ook een handdruk die in magere jaren of verdwijnt of de problemen van de arbeidsmarkt verergert. Echte economen zullen daar niet vreemd van opkijken: de zichtbare hand van de rechter kan natuurlijk nooit op tegen de onzichtbare hand van de markt.

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

K. Mulder, Discussie: [De rechter is zo gek nog niet](#), *ESB*, 2 oktober 1998, blz. 738.

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

1 *NRC Handelsblad*, 20 juli 1996.

2 Zie E. Fehr, E. Kirchsteiger, en A. Riedl, Does fairness prevent market clearing? An experimental investigation, *Quarterly Journal of Economics*, 1993, nr. 108, blz. 437-460.

3 De optimale gouden handdruk G^* is de oplossing voor een maximeringsprobleem waarbij de rechter het nut van werkgever en werknemer weegt (d.w.z. $U(W_a + G) + \beta U(W - G)$), hetgeen resulteert in:

4 Voor het gemak veronderstellen we dat iedere werknemer een alternatief loon kan bereiken dat voor 70 procent onder het huidige loon ligt doch dat werknemers in afnemende mate met het klimmen der jaren dit loon kunnen bereiken.

5 Zie H.P. van Dalen, De oudere werknemer: van generlei waarde?, *ESB*, 19 mei 1993, blz. 448-453.

6 Hoewel artikel 680 van het Burgerlijk Wetboek juist het tegendeel voorstelt: "De gefixeerde schadevergoeding [...] is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige beëindiging had behoren voort te duren."

7 Zie verder boek 7, art. 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek.

8 Zie verder Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Income benefits for early exit from the labour market in eight European countries*, rapport nr. 61, Den Haag, 1997.