

Vergaderjaar 2009–2010

31 862

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 of hoger

Nr. 16

AMENDEMENT VAN HET LID VAN HIJUM

Ontvangen 2 februari 2010

De ondergetekende stelt het volgende amendement voor:

In artikel I, onderdeel B, wordt in artikel 685a, onder vernummering van het vierde lid tot het vijfde lid, een nieuw vierde lid ingevoegd, luidende:

4. Bij het bepalen van de omvang van een vergoeding weegt de rechter mee in welke mate de werkgever gelegenheid heeft geboden tot het op zijn kosten volgen van scholing ter verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Toelichting

Het wetsvoorstel, dat voortvloeit uit een afspraak tijdens het Najaars-overleg van 2008, beoogt te voorkomen dat de kosten van ontslag onnodig worden opgedreven door hoge vergoedingen bij ontslag (berekend aan de hand van de kantonrechtersformule $A \times B \times C$) voor werknemers met een jaarsalaris van € 75 000 of meer van wie de arbeidsmarktpositie volgens de regering in de regel al goed is. «De conclusie is [...] gerechtvaardigd dat naarmate het inkomensniveau toeneemt de kansen op de arbeidsmarkt beter worden en de noodzaak van een (hoge) ontslagvergoeding om de gevolgen van een langdurige inkomensterugval te beperken of om alsnog te investeren in inzetbaarheid minder is», stelt de regering (MvT, p. 3).

Ondertekenaars menen dat de hoogte van de ontslagvergoeding in de wet rechtstreeks gerelateerd moet worden aan het al dan niet aanwezig zijn van scholingsinspanningen die de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt verbeteren. Het inkomenscriterium is ontoereikend om de arbeidsmarktpositie van een werknemer en daarmee de hoogte van de ontslagvergoeding vast te stellen. Het amendement beoogt een verschuiving van «nazorg» naar «voorzorg» te stimuleren, door voor te schrijven dat de rechter bij het bepalen van de ontslagvergoeding expliciet rekening dient te houden met de verrichte scholingsinspanningen. Dit stimuleert werkgevers en werknemers om te investeren in «employability». Voor werknemers verbetert het perspectief op werk en inkomen als door scholing andere functies binnen bereik komen en de kans op (langdurige) werkloosheid bij ontbinding van het contract afneemt. En goed werkgeverschap wordt beloond bij de kantonrechter.

Dit voorstel sluit aan bij de oplossingsrichting van de SER, die reeds in haar advies over een toekomstbestendige WW stelde (2005, p. 134): «Het weer snel vinden van werk en het op peil houden van inzetbaarheid moeten naar het oordeel van de Raad centraal staan en voorrang krijgen op het afspreken van (ruime) ontslagvergoedingen». Ook de Tweede Kamer heeft in het verleden uitgesproken dat investeringen in de positie op de arbeidsmarkt dienen mee te wegen in het ontslag en de ontslagvergoeding (Tweede Kamer, 2004–2005, 29 804, nr. 5). Eind vorig jaar deed de Denktank Leren en Werken (commissie-Van Boxtel) het voorstel om scholingsinspanningen wettelijk te verankeren en de naleving van verplichtingen te koppelen aan de hoogte van de ontslagvergoeding (2009, pp 42–44).

In de praktijk blijkt dat in de rechtspraak over de hoogte van de ontslagvergoeding buitengewoon weinig aandacht wordt besteed aan de scholingsinspanningen (Van Zanten-Baris, 2009, p. 206). Het amendement zal er toe leiden dat kantonrechters bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding nadrukkelijk kijken naar de inspanningen van werkgevers en werknemers om de arbeidsmarktpositie van de werknemer te verbeteren. Wanneer een werknemer via cursussen zijn kennis en/of vaardigheden heeft kunnen bijhouden en uitbreiden, zal de ontslagvergoeding lager uitvallen door neerwaartse aanpassing van correctiefactor C. Wanneer deze mogelijkheden ontbreken, zal de factor C hoger kunnen zijn dan één.

In alle gevallen blijft het bepalen van de hoogte van de ontslagvergoeding voorbehouden aan de rechter, die in het licht van alle relevante omstandigheden van het geval afweegt wat redelijk en billijk is. In het wetsvoorstel kan de ontslagvergoeding voor werknemers met een salaris vanaf € 75 000 uiteindelijk toch hoger uitvallen dan één jaarsalaris, indien bijvoorbeeld de arbeidsmarktpositie van de betreffende (oudere) werknemer hiertoe aanleiding geeft (MvT, p. 4; NnavV, p. 4). Het amendement zal er toe kunnen leiden dat de rechter eerder een hogere vergoeding zal toekennen dan het voorgeschreven maximum indien scholingsinspanningen ontbreken, ook bij werknemers met een jaarsalaris van € 75 000 of meer.

De rechter kan bij zijn oordeel over de mate waarin de werkgever gelegenheid heeft geboden tot het volgen van scholing zich baseren op het personeelsdossier van de werknemer en scholingsafspraken in (collectieve) arbeidsvoorwaarden. Doordat de rechter zich op deze bestaande bronnen kan baseren, blijven de administratieve lasten tot een minimum beperkt.

Van Hijum