

Bonden en werkgevers zijn het wel eens geworden over herstel van de “weeffouten” in de eerder door de werkgevers eenzijdig geïntroduceerde regeling:

1. De verwachting is dat de wettelijke transitievergoeding met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) wordt aangepast en naar verwachting verder versobert. Daarom geldt er als basis voor de berekening van de ontslagvergoedingen de huidige per 1-1-2019 geldende wettelijke transitievergoeding met toepassing van correctiefactoren, waarover overeenstemming is bereikt, te weten:

- Einde arbeidsovereenkomst bepaalde tijd > 18 maanden: correctiefactor 2;
- Einde arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd:
 - Werknemers jonger dan < 40 jaar: transitievergoeding x correctiefactor 1.6;
 - Werknemers tussen 40 tot en met 49 jaar: transitievergoeding x correctiefactor 1.75;
 - Werknemers 50 jaar of ouder: transitievergoeding x correctiefactor: 2.0;
 - De 50+ regeling uit de wettelijke regeling transitievergoeding (vanaf tien dienstjaren geldt voor dienstjaren vanaf 50 jaar een vergoeding van één in plaats van een half maandsalaris) die wettelijk eindigt op 1 januari 2020 wordt nog gedurende 2020 en 2021 toegepast en vervalt per 1 januari 2022.

NB Hiermee wordt een belangrijke “weeffout” in de door werkgevers gepresenteerde sociale regeling weggenomen, want deze verslechtering zou met name de op de arbeidsmarkt extra kwetsbare groep oudere werknemers treffen.

- De maximale vergoeding in de wettelijke transitievergoeding van € 81.000 of een jaarsalaris als dat hoger is wordt gedurende de hele looptijd van de sociale regeling niet toegepast.

NB Een belangrijke “weeffout” is hiermee weggenomen omdat hiermee op een veel te laag maximum wordt afgetopt. Bovendien wordt bij de toepassing van de multiplier factor tot 2 x afgetopt.

- De op basis van de aldus geldende regeling wettelijke transitievergoeding geldend per 1-1-2019 in combinatie met de geldende correctiefactoren vastgestelde vergoeding wordt gedurende de hele looptijd van de sociale regeling gemaximeerd (afgetopt) op het niveau van de maximale bezoldigingsnorm WNT 2019 (= € 194.000, bruto).

NB Dit is een reële aftopping anders dan de aftopping van de transitie vergoeding.

2. Naast de aanpassingen van de transitievergoeding formule, hebben we tevens getracht een garantieregeling overeen te komen op basis waarvan de achteruitgang ten opzichte van de oude regeling beperkt blijft.

Als onderdeel van het eindbod hebben werkgevers een voorkeur uitgesproken voor een vast percentage van 80% oude regeling voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 2021. Dat wil zeggen geen vergoedingen lager of hoger dan dit percentage.

NB In deze variant zo hebben werkgevers berekend kunnen zij 34% besparen t.o.v. de oude sociale regeling. De regeling heeft voor werknemers als nadeel dat zowel aan de onderkant een grens wordt gesteld aan de afvloeiingsuitkomst als aan de bovenkant. Daarmee kunnen ook meteen de reparaties van de “weeffouten” voor medewerkers een stuk minder waard worden.

Naast deze voorkeursvariant zijn door werkgevers nog twee varianten gepresenteerd:

1. Een garantiebepaling ter hoogte van 70% van de vergoeding op basis van de opgezegde sociale regeling (vergoeding nooit minder dan 70% van de nieuwe kantonrechtersformule). Dat wil zeggen dat niemand er meer dan 30% op achteruit kan gaan, maar dat individuele medewerkers er ook minder dan 30% op achteruit kunnen gaan er ook op vooruit kunnen gaan. NB Deze variant wijkt nogal fors af van de doelstelling van de bonden nl een garantie van 85%.

2. Een garantiebepaling bestaande uit een bandbreedte van 75% – 85% (vergoeding niet lager dan 75% van de nieuwe kantonrechtersformule en niet hoger dan 85% van de nieuwe kantonrechtersformule).

NB In deze variant bestaat dat nadeel ook maar dan weer 5% minder maar daar staat tegenover dat ook de ondergrens van 75% weer fors lager is dan de 85% van de oude regeling waar bonden op hebben ingezet.

De werkgevers hebben aangegeven deze drie varianten als een eindbod te beschouwen met een voorkeur voor de 80%-vast variant. Deze regeling heeft als nadeel dat een medewerker er tot meer dan 30% t.o.v. de oude regeling op achteruit kan gaan. In een ultieme poging om er toch samen uit te komen hebben bonden ook nog voorgesteld om een afbouw van de garantie toe te passen van 85% in 2019, 80 % in 2020 naar 75% in 2021. Maar ook daarover kon met de werkgevers geen overeenstemming worden bereikt.

Als werkgevers op het onderdeel garantie niet verder willen bewegen en een eindbod stellen, dan rest de onderhandelaars maar een ding en dat is het resultaat van de onderhandelingen aan de achterban voor te leggen.