

Juridische Actualiteiten

1 e k w a r t a a l 2 0 0 9

De kantonrechtersformule per 01-01-2009

Een werkgever (of een werknemer) die een arbeidsovereenkomst wil laten ontbinden, moet daarvoor naar de kantonrechter. Indien de kantonrechter besluit om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, kan hij besluiten de werknemer een vergoeding toe te kennen. De hoogte van die vergoeding wordt (meestal) berekend aan de hand van de zogenaamde kantonrechtersformule. Eind oktober 2008 hebben de kantonrechters besloten tot wijziging van deze formule.

De kantonrechtersformule is een rekenmodel, ontworpen dóór kantonrechters en vóór kantonrechters. De formule is niet bindend, maar in de praktijk volgen vrijwel alle kantonrechters hem. De kantonrechtersformule luidt als volgt:

A (aantal 'gewogen' dienstjaren) maal B (bruto maandsalaris) maal C (bijzondere omstandigheden, uitgedrukt in een getal) = het bedrag van de vergoeding

Per 1 januari 2009 hebben de kantonrechters een aantal wijzigingen in de formule aangebracht:

- wegen van dienstjaren bij het berekenen van de vergoeding (A in de formule);
- meer aandacht voor bijzondere omstandigheden;
- meer maatwerk voor werknemers die tegen hun pensioen aan zitten;
- toepassing van de kantonrechtersformule bij korte dienstverbanden.

Wegen van dienstjaren

Een belangrijke maatstaf bij het berekenen van een vergoeding is het aantal jaren dat iemand heeft gewerkt (A in de formule). Tot nu toe nam de kantonrechter als uitgangspunt dat ieder jaar dat iemand voor zijn veertigste jaar had gewerkt stond voor één maandsalaris. Voor gewerkte jaren tussen 40 en 50 jaar rekende de kantonrechter anderhalf maandsalaris en voor gewerkte jaren boven de 50 jaar twee maandsalarissen. Het totaal van deze 'gewogen' dienstjaren leverde een bepaald bedrag op. Voortaan tellen gewerkte jaren op jonge leeftijd minder zwaar mee. Gewerkte jaren op oudere leeftijd tellen nog steeds zwaarder, maar de grenzen schuiven op. Ieder gewerkt jaar telt voortaan voor een

werknemer die 35 jaar of jonger is als een half maandsalaris. Van 35 tot 45 jaar telt een gewerkt jaar voor één maandsalaris, van 45 tot 55 jaar telt een dienstjaar voor anderhalf maandsalaris en vanaf het 55ste jaar voor twee maandsalarissen.

Maximering ontslagvergoeding

Het kabinet stemde in november 2008 in met een wetsvoorstel, waarin werd bepaald dat de kantonrechter maximaal één jaarsalaris als vergoeding mag toekennen bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemers die bruto € 75.000,- of meer verdienen. Alleen in bijzondere gevallen mag de kantonrechter van dat maximum afwijken. Dit laat vooralsnog onverlet dat werkgever en werknemer anders kunnen overeenkomen.

Deze nieuwsbrief
wordt u aangeboden door:

◆ Verweij ◆
ADVOCATEN



Verweij Advocaten
Bijleveldsingel 32
Postbus 1382
6501 BJ Nijmegen
Tel. 024 324 37 09
Fax 024 360 21 50
E-mail: info@verweij-advocaten.nl
Internet: www.verweij-advocaten.nl

Verder in deze nieuwsbrief:

Subsidie bij aannemen personeel

De overheid heeft maatregelen genomen ter stimulering van de arbeidsparticipatie van ouderen en personen die moeilijk arbeid kunnen vinden. Op 1 januari 2009 zijn twee nieuwe wetten in werking getreden.

Incassokosten: wat is redelijk?

Wie de rekening niet op tijd betaalt, zal vrijwel altijd worden aangemaand. Als betaling uitblijft, zullen hardere maatregelen volgen. In hoeverre zijn die kosten op de wanbetaler te verhalen?

Huurprijsvaststelling

Indien de huurprijs niet (meer) overeenstemt met die van vergelijkbare bedrijfsruimten kan de rechter worden gevraagd de huurprijs nader vast te stellen. Wanneer kan een dergelijk verzoek worden gedaan bij een huurovereenkomst voor bepaalde tijd?

Overname en geheimhouding

Het is bij een voorgenomen overname of participatie van groot belang een deugdelijke en goed doortimmerde geheimhoudingsovereenkomst met de geïnteresseerde partij overeen te komen.

Subsidie bij aannemen moeilijk plaatsbaren

De overheid heeft een aantal maatregelen genomen ter stimulering van de arbeidsparticipatie van ouderen en personen die moeilijk arbeid kunnen vinden. Op 1 januari 2009 zijn de Wet Stimulering Arbeidsparticipatie en de Wet Premiekorting Oudere Werknemers in werking getreden.

In de eerste wet is een werkgeverssubsidie geregeld voor werkgevers die werknemers in dienst nemen die een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen (WGA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering), dan wel langer dan één jaar een volledige WW-uitkering ontvangen. De doelgroep van werknemers bestaat uit personen jonger dan 50 jaar. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie zijn het aanbieden van een contract voor één jaar voor een reële vacature alsmede de toezegging van verlenging van dit contract met een half jaar. De subsidie dient binnen drie maanden na indiensttreding te worden aangevraagd bij het UWV via het formulier 'aanvragen loonkostensubsidie'. De subsidie bedraagt maximaal 50% van het minimumloon.

Premiekorting oudere werknemers

De Wet Premiekorting Oudere Werknemers heeft als doel de arbeidsparticipatie van personen van 50 jaar en ouder te bevorderen. Werknemers die een uitkeringsgerechtigde (WW, WAO, WAZ, WIA, WWB, IOAW, IOAZ, WIK of Wajong) in dienst nemen ontvangen een korting van maximaal € 6.500,- gedurende drie jaren. Voorts ontvangen de werkgevers een premiekorting van € 2.750,- per jaar per werknemer van 62 jaar of ouder die zij in dienst houden. Werkgevers die al premievrijstelling ontvingen voor werknemers van 54,5 jaar of ouder behouden deze vrijstelling.

De Belastingdienst, als uitvoerende instantie voor deze wet, vereist dat de werkgever een doelgroepverklaring van het UWV in de administratie houdt als bewijs dat de werknemer inderdaad een uitkering ontving op de dag vóór indiensttreding. Deze doelgroepverklaring kan bij het UWV worden aangevraagd. Nadere informatie over de hoogte, voorwaarden en verrekening van de premiekorting is te vinden op www.belastingdienst.nl.

Compensatieregeling loonkosten

Voorts zal naar alle waarschijnlijkheid op 1 juli 2009 de Compensatieregeling Loonkosten Langdurige Ziekte Oudere Werknemers van kracht worden. Deze regeling voorziet in een vergoeding van de loonkosten van oudere en langdurig zieke werknemers, die voor ze in dienst traden ten minste 52 weken werkloos waren. Het UWV gaat werkgevers compenseren voor de doorbetaling van het loon als de oudere werknemer (55 jaar of ouder op 1 juli 2009) langer dan 13 weken ziek is. De werkgever krijgt deze compensatie als de werknemer binnen de eerste vijf jaar na het in dienst treden uitvalt.

Ook met deze compensatieregeling wil de overheid de kans vergroten dat oudere werklozen terugkeren naar de arbeidsmarkt, door het risico van doorbetaling van loon bij ziekteverzuim weg te nemen. Nu zijn veel werkgevers nog terughoudend bij het in dienst nemen van langdurig werklozen van 55 jaar en ouder.

Huurprijsvaststelling

De wet bepaalt dat zowel de huurder als de verhuurder kunnen vorderen dat de rechter de huurprijs van bedrijfsruimten, zo deze niet (meer) overeenstemt met die van vergelijkbare bedrijfsruimten ter plaatse, nader kan vaststellen. Indien de overeenkomst voor bepaalde tijd geldt, kan dit voor het eerst na afloop van de overeengekomen duur en in alle andere gevallen telkens wanneer ten minste 5 jaar zijn verstreken sinds de dag waarop de laatste door partijen vastgestelde huurprijs is ingegaan.

Een verzoek tot nadere huurprijsvaststelling is slechts ontvankelijk indien deze vordering gezegd gaat van een advies omtrent de nadere huurprijs, opgesteld door één of meer door partijen gezamenlijk benoemde terzake deskundigen. Indien partijen geen overeenstemming bereiken over de benoeming van een deskundige kan de meest gerede partij de rechter verzoeken een deskundige te benoemen.

Een onderneming huurde met ingang van 1 oktober 1987 een bedrijfsruimte te Utrecht voor een periode van 25 jaar. In de huurovereenkomst was nader bepaald dat de huurder gerechtigd was tussentijds en voor de eerste maal op 30 september 1997, telkens bij afloop van een periode van 5 huurjaren de huur te beëindigen met in achtneming van een opzegtermijn van minimaal één jaar.

De verhuurder heeft in 2007 de kantonrechter verzocht om een deskundige te benoemen die kan adviseren omtrent de nader door huurder te betalen huurprijs per 1 november 2007.

De huurder was van oordeel dat de verhuurder in haar verzoek niet ontvankelijk diende te worden verklaard, althans dat haar verzoek diende te worden afgewezen, omdat de mogelijkheid van een nadere huurprijsvaststelling eerst mogelijk was na afloop van de overeengekomen duur, welke in het onderhavige geval 25 jaar bedroeg, hetgeen impliceerde dat een huurprijsvoorziening derhalve eerst zou kunnen worden gevorderd tegen 1 oktober 2012.

De verhuurder heeft de juistheid van het standpunt van huurder betwist. Het verweer van de verhuurder is door de kantonrechter verworpen omdat de bewoordingen van de huurovereenkomst, te weten "dat de huur wordt aangegaan voor een periode van 25 jaar, ingaande op 21 oktober 1987", geen andere uitleg toelaat dan dat als oorspronkelijk door partijen overeengekomen duur dient te worden aangemerkt een periode van 25 jaar, en dat dus eerst na 25 jaar huurprijsaanpassing kan plaatsvinden.

Verhuurders zijn dus gewaarschuwd! Het aangaan van een huurovereenkomst van 25 jaar sluit, althans naar het oordeel van de kantonrechter te Utrecht, de mogelijkheid om een tussentijdse huurprijsaanpassing te realiseren uit.

Incassokosten: wat is redelijk?

Wie de rekening niet op tijd betaalt, zal vrijwel altijd door de ondernemer worden aangemaand. Als betaling uitblijft, zullen veelal wat hardere maatregelen moeten volgen. Dit brengt voor een ondernemer extra kosten met zich mee. Zo moet een ondernemer tijd die aan andere activiteiten kan worden besteed, aanwenden om de wanbetalende klant tot betaling te bewegen, zeker als de zaak uit handen moet worden gegeven aan een derde (advocaat, incassobureau). In hoeverre zijn die kosten op de wanbetaler te verhalen?

Het doel van (vrijwel) iedere onderneming is om winst te maken. Als de klant niet betaalt, betekent dat schade voor de ondernemer, zoals het gemis aan inkomsten, het gemis aan rente en het maken van extra kosten om de niet-betalende klant tot betaling aan te manen.

Verhalen van incassokosten

De wet geeft de ondernemer de mogelijkheid om de kosten die hij maakt om betaling te verkrijgen, op de debiteur te verhalen, ook als in de overeenkomst (of algemene voorwaarden) niets geregeld is over de hoogte van de incassokosten. Lang niet altijd kunnen de gemaakte kosten echter volledig ten laste van de wanbetaler worden gebracht. De kosten moeten namelijk in twee opzichten redelijk zijn: zowel het maken van de kosten als de hoogte van de kosten moet redelijk zijn.

Rechters hebben zelf allerlei regels bedacht over incassokosten. Deze zijn opgenomen in het zogenoemde Rapport Voorwerk II, waarbij de incassokosten aan een maximum worden gebonden (ook als de debiteur zich niet op matiging van de incassokosten beroept). In de meeste incassozaken wordt dit rapport gehanteerd voor de berekening van de hoogte van de incassokosten (hoewel in bepaalde uitzonderlijke gevallen wel hogere kosten in rekening mogen worden gebracht als dat in de overeenkomst is opgenomen en die hogere kosten ook daadwerkelijk zijn gemaakt).

Dit betekent dat de incassokosten die aan de wanbetaler in rekening worden gebracht, lang niet in alle gevallen door hem hoeven te worden betaald. Als bijvoorbeeld op een factuur van nog geen € 50,- een bedrag aan incassokosten van € 100,- in rekening wordt gebracht, hoeven die (hoge) incassokosten niet (volledig) te worden voldaan. Volgens het Rapport Voorwerk II zou een bedrag € 37,- aan incassokosten in rekening mogen worden gebracht, zodat de wanbetaler per saldo (wettelijke rente



buiten beschouwing gelaten) een bedrag van € 87,- zou dienen te voldoen.

Soms geen incassokosten

Soms kunnen incassokosten in het geheel niet in rekening worden gebracht, omdat het maken van die kosten niet redelijk is. Een aantal voorbeelden uit de rechtspraak zijn de volgende: wanneer van meet af aan duidelijk is dat de debiteur niet wil betalen (hij is het met de factuur niet eens), is het maken van incassokosten niet redelijk. Het sturen van meerdere aanmaningen is in zo'n geval zinloos, omdat de crediteur onmiddellijk tot dagvaarding had kunnen overgaan. Een ander voorbeeld: als debiteur en crediteur over en weer wat van

elkaar te vorderen hebben, kan verrekening plaatsvinden; gebeurt dit niet, dan kunnen de incassokosten niet voor rekening van de andere partij worden gebracht.

Ook om andere redenen dan hiervoor genoemd, kunnen de incassokosten worden gematigd omdat de hoogte niet redelijk is. Een sprekend voorbeeld uit de rechtspraak is een crediteur die een viertal facturen niet betaald kreeg. In plaats van die facturen in één dagvaarding op te nemen, bracht de crediteur vier afzonderlijke dagvaardingen uit. Om die reden matigde de rechter de incassokosten en de proceskosten tot het bedrag dat verschuldigd zou zijn wanneer de crediteur die facturen in één dagvaarding zou hebben opgenomen.

Kantoornieuws



Mr. R.J. (Roland) Verweij



Mr. H (Hester) Wolfs



mr. E.A.A.W. (Esther) van Luijtelaar

◆ Verweij ◆
ADVOCATEN

Bijleveldsingel 32
Postbus 1382
6501 BJ Nijmegen
Tel. 024 324 37 09
Fax 024 360 21 50

E-mail: info@verweij-advocaten.nl
Internet: www.verweij-advocaten.nl

Overname en geheimhouding

Informatie omtrent uw onderneming heeft vaak een vertrouwelijk karakter. Zeker indien het financiële informatie betreft. Bij een voorgenomen overname of participatie is een partij uiteraard geïnteresseerd in die informatie om een goede inschatting te maken van de onderneming om (mede) op basis daarvan te kunnen komen tot een beslissing. Het is in uw belang een deugdelijke geheimhoudingsovereenkomst met een geïnteresseerde partij overeen te komen.

De geïnteresseerde partij zal zich willen en moeten verdiepen in de achtergrond van de over te nemen onderneming. Die partij wil vanzelfsprekend weten welke overeenkomsten met derden zijn aangegaan, op welke wijze de onderneming opereert, waarmee de onderneming in het verleden is geconfronteerd en bovendien inzage willen hebben in diverse processen binnen de onderneming. Vanzelfsprekend zal ook een boekenonderzoek tot de uit te wisselen informatie behoren. In het eerste stadium van de onderhandelingen dient dan ook besproken te worden op welke wijze en onder welke voorwaarden die informatie aan elkaar wordt verstrekt. De informatie dient alleen te worden gebruikt waarvoor deze ter beschikking is gesteld. Het komt nogal eens voor dat vertrouwelijke stukken 'lekker' en in verkeerde handen komen. Indien er vertrouwelijkheid tussen partijen is overeengekomen, dienen alle partijen zich daaraan te houden.

Het is van belang in ieder overnametraject goede afspraken te maken omtrent de geheimhouding van de opgelegde stukken en verschaft informatie. Dat dient dan plaats te vinden vóórdat het overnameproces daadwerkelijk begint. Het opstellen van een goede overeenkomst tot geheimhouding is daarbij een essentiële voorwaarde, waarin een fikse boeteclausule is opgenomen. Ontbreekt een dergelijke clausule, dan is zo'n geheimhoudingsverklaring een lege huls van waaruit geen enkele pressie uitgaat. In een geheimhoudingsovereenkomst kunnen tevens andere aspecten een plaats krijgen, zoals wat te doen bij het afbreken van onderhandelingen, een bepaling ten aanzien van verschuldigdheid van kosten en ook kunnen bepaalde intenties die partijen hebben al in een overeenkomst worden opgenomen. Uiteraard hangt de inhoud van een dergelijke overeenkomst af van uw positie: bent u de kopende of juist de verkopende partij?

Aangezien de belangen vaak fors zijn, is het raadzaam u door een specialist te laten bijstaan indien u geconfronteerd wordt met een traject zoals hiervoor omschreven.

6678 j

Hoewel bij deze uitgave de uiterste zorg is nagestreefd, kan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden de auteurs, redactie, Juridisch & Fiscaal Marketingteam en Verweij Advocaten deswege geen aansprakelijkheid.