



Stuur de “Formule Claeys” met pensioen

2010/51
01 | 08 | 2010



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

Thierry Claeys, één van de meest succesvolle zakenadvocaten van het land, zwaait af. Maar de formule die zijn naam draagt, gaat door – hoe lang nog? Sinds 1974 wordt de zogenaamde “**Formule Claeys**” gebruikt om de opzegtermijnen voor bedienden te berekenen. Meer dan 35 jaar later is de formule helaas nog steeds onmisbaar.



Marc De Vos
Director Itinera Institute

Voor niet-ingewijden, even kort het verhaal. De Belgische wetgeving maakt van oudsher een onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Bij het begin van de twintigste eeuw was er inderdaad een duidelijk verschil tussen handarbeid (arbeiders) en hoofdarbeid (bedienden). Dat verschil vertaalde zich in verschillende ontslagregels. Arbeiders hebben vaste en korte wettelijke opzegtermijnen. Werkgevers die ontslaan moeten minimaal 28 en 56 dagen geven, naargelang de anciënniteit minder of meer dan 20 jaar bedraagt. Bedienden worden in twee kampen verdeeld. Tot een jaarloon van dik 30.000 euro (bruto, en voor 2010) geldt een minimale opzegtermijn van drie maanden per vijf jaar anciënniteit.

Daarboven, voor de grote categorie die gekend staat als “hogere bedienden”, bepaalt de wet niets.

Waar de wet zwijgt, moet de rechtspraak spreken. Die landde al snel op de stelling dat de duur van de opzegtermijn de kans moet vertellen om een gelijkwaardige job te vinden, rekening houdend met anciënniteit, leeftijd, functie en loon. Daarmee waren alleen de principes duidelijk. De concrete toepassing bleef onduidelijk en onvoorspelbaar, want afhankelijk van de individuele interpretatie door individuele rechters bij individuele geschillen. Er was behoefte aan stroomlijning ten bate van rechtszekerheid en transparantie. Precies daarvoor zorgde de formule die uiteindelijk de naam van

“

Door haar dominantie werd de formule uiteindelijk ook een “self fulfilling prophecy”: wat niet meer dan weergave wilde zijn, werd steeds meer gebruikt als leidraad.

”

haar geestelijke vader zou krijgen.

De Formule Claeys was niet de eerste en ook niet de laatste poging tot voorspelling van opzegtermijnen voor hogere bedien-

den. Wat haar, bij de introductie in 1974, onderscheidde van haar voorgangers was de statistische

onderbouw. De formule beoogt geen termijnen voor te schrijven, maar integendeel te vertalen wat de rechtbanken zelf hebben voorgeschreven. Ze is geen regulering, maar een statistische abstrahering, van de rechtspraak. Daardoor was ze ook aantrekkelijk voor de rechters zelf. Door haar dominantie werd de formule uiteindelijk ook een “self fulfilling prophecy”: wat niet meer dan weergave wilde zijn, werd steeds meer gebruikt als leidraad. In de loop der jaren werd ze regelmatig aangepast aan de veranderende data en verloor ze ook haar mystiek. In de dagen vóór het internet was de “Formule Claeys” een mysterieus ingrediënt in de handen van dure advocaten-magiërs. Nu kan het kleinste kind online de berekening doen.

Zolang de Belgische wetgeving zelf geen vaste opzegtermijnen voorschrijft, zal één of andere

formule noodzakelijk zijn om toch enig houvast te bieden. Zekerheid is er nooit. Er is altijd een marge voor interpretatie en dus discussie, tot in de rechtbank toe. Het is echt godgeklaagd dat we anno 2010 nog steeds geen duidelijke wettelijke opzegtermijnen hebben. Wat een verspilling van tijd en geld om bij elk ontslag van een hogere bediende een onderhandeling te moeten doen. Onzekerheid en verspilling zijn maar het begin van het probleem. We moeten vaststellen dat de Formule Claeys, en bij uitbreiding de rechtspraak die ze gestalte geeft, niet consequent is met zichzelf. Officieel zijn opzegtermijnen periodes om een gelijkwaardige job te vinden. Welnu, in de rechtspraak krijgen hogere bedienden zeer lange opzegtermijnen die vele maanden en zelfs jaren kunnen beslaan. Nochtans zijn deze bedienden vaker goed opgeleid en gegeerd op de arbeidsmarkt, terwijl arbeiders en lagere bedienden vaker lager geschoold en moeilijker te re-integreren zijn. Diegene die bescherming het meest nodig heeft, krijgt er het minste, en omgekeerd. Ontslagrecht is dan ontslagonrecht.

De hele filosofie van een vaste opzegtermijn, die in de praktijk veelal neerkomt op een eenmalige opzegvergoeding, mist

“

Bovenal staat de Formule Claeys symbool voor het Tweestromenland van arbeiders en bedienden dat de Belgische arbeidsmarkt nog altijd verdeelt en vastroest.

”

ook de hefboom van persoonlijke begeleiding en investering naar de volgende job. Die “actieve” benadering van ontslag als een springplank, ontbreekt in de huidige configuratie maar is essentieel in de dynamische arbeidsmarkt van vandaag.

Bovenal staat de Formule Claeys symbool voor het Tweestromenland van arbeiders en bedienden dat de Belgische arbeidsmarkt nog altijd verdeelt en vastroest. Al tientallen jaren wordt terecht verkondigd dat het onderscheid tussen “handarbeid” en “hoofdarbeid” achterhaald is en dat de enorme verschillen in opzegtermijnen discriminatie betekenen. Een eenheidsstatuut voor alle werknemers, met forfaitaire en begrensde opzegtermijnen, is noodzakelijk. Iedereen weet het, maar de rechtbanken durven niet, de politiek wil niet en de sociale partners kunnen niet.

De “Formule Claeys” is dus noodzakelijk, maar ze is een noodzakelijk kwaad. Ze staat sym-

bool voor de discriminerende en voorbijgestreefde ontslagregeling die ons land arm is. Hoog tijd voor een uniform en modern ontslagrecht, zodat de formule zelf ook afscheid kan nemen.

Marc De Vos

Verschenen als opiniestuk in De Standaard van 31.07.2010.



Voor duurzame economische groei en sociale bescherming.



ONAFHANKELIJKE DENKTANK

KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE

Itinera Institute VZW

Leopold II Laan 184d B-1080 Brussel
T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org
www.itinerainstitute.org

Verantwoordelijke uitgever: Marc De Vos, Directeur