Laat in, goedkoper uit?

U hebt een aantal jaren geleden een oudere werknemer in dienst genomen. Er is een arbeidsconflict ontstaan en nu wilt u de arbeidsovereenkomst zo spoedig mogelijk door de kantonrechter laten beëindigen. Wat gaat u dat kosten?

Ontbinding
Als u een arbeidsovereenkomst wilt laten ontbinden door de kantonrechter, moet u een "gewichtige reden" kunnen aantonen. Veelal zal de kantonrechter het bestaan van een arbeidsconflict wel als zo'n reden willen beschouwen. Als u in dat conflict niet vrijuit gaat, wil de kantonrechter de ontbinding nog wel eens weigeren. Maar meestal ontbindt hij de arbeidsovereenkomst waarbij hij vaak aan de werknemer een vergoeding toekent.

Kantonrechtersformule
Die vergoeding wordt berekend met de kantonrechtersformule. Deze formule luidt: A x B x C = ontslagvergoeding. A staat voor het gewogen aantal dienstjaren, B voor het brutomaandloon en C voor de correctiefactor. Normaal is C gelijk aan 1, maar als de werknemer veel schuld heeft aan het ontslag, kan C lager worden gesteld. Het omgekeerde geldt als de werkgever de meeste schuld heeft.

Factor A
De factor A wordt als volgt berekend: dienstjaren voor de 40e verjaardag van de werknemer tellen als 1, dienstjaren tussen 40 en 50 als 1,5 en dienstjaren na de 50e verjaardag van de werknemer als 2. De ontslagvergoeding voor oudere werknemers is dus hoger dan die voor jongere werknemers. Als u zich de moeite hebt getroost oudere herintreders in dienst te nemen en het blijkt later niet te werken, kost het u extra veel geld om een ontbinding voor elkaar te krijgen.

Laat binnen = lagere A-factor
Dat vond de kantonrechter in Hilversum niet redelijk. Een werkneemster van 58 jaar was 6 jaar in dienst. De werkgever vroeg ontbinding. Normaal gesproken zou de werkneemster 12 maandsalarissen meekrijgen (6 jaar x 2), uitgaande van C = 1. Volgens deze kantonrechter was het uitgangspunt van de oplopende weging van de dienstjaren (1, 1,5, 2) dat een werknemer langdurig bij dezelfde werkgever werkt en daardoor minder herplaatsbaar is bij een andere werkgever. Omdat dit voor een laat in dienst getreden werknemer niet geldt, vond de kantonrechter dat de weging anders moest. Hij stelde dat voor iemand die na zijn 40e in dienst treedt, de dienstjaren vanaf het 40e jaar op 1 moeten worden gesteld en vanaf het 50e jaar op 1,5. Voor iemand die pas na zijn 50e in dienst treedt, tellen de dienstjaren vanaf het 50e jaar zelfs maar voor 1. De dienstjaren van de werkneemster werden dus op 1 in plaats van de normale 2 gesteld. Deze berekening scheelt de werkgever 6 maandsalarissen!

Tip
Voor uw onderhandelingen over een ontslagvergoeding is het van belang te kijken hoe oud de werknemer was toen hij bij u in dienst trad. Was dat na zijn 40e of 50e, dan kan de vergoeding lager uitvallen.