



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Laat in, goedkoper uit?

Beltzer, R.M.

Published in:

Tips & advies Personeel : 14-daagse adviesbrief voor het efficiënt werken met personeel

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Beltzer, R. M. (2000). Laat in, goedkoper uit? Tips & advies Personeel : 14-daagse adviesbrief voor het efficiënt werken met personeel, 5(7), 4-4.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <http://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

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: $A \times B \times C$ = 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 40^e verjaardag van de werknemer tellen als 1, dienstjaren tussen 40 en 50 als 1,5 en dienstjaren na de 50^e 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 40^e in dienst treedt, de dienstjaren vanaf het 40^e jaar op 1 moeten worden gesteld en vanaf het 50^e jaar op 1,5. Voor iemand die pas na zijn 50^e in dienst treedt, tellen de dienstjaren vanaf het 50^e 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 40^e of 50^e, dan kan de vergoeding lager uitvallen.