

Noodgedwongen je werknemer ontslaan

Ontslag om bedrijfseconomische redenen

Als de resultaten van je bedrijf onder druk staan, resteert er meestal maar één oplossing: één of meer werknemers ontslaan. Dat heet dan een ontslag om bedrijfseconomische redenen. Om dat ontslag te realiseren heb je een drietal keuzes:

1. je kunt een ontslagvergunning aanvragen bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI),
2. je kunt bij de kantonrechter om een ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken
3. je kunt in onderling overleg met je werknemer overeenkomen onder welke condities je afscheid neemt van elkaar.

Zowel bij de kantonrechter als bij het CWI zul je meestal financiële stukken moeten overleggen. Beschik je niet over voldoende financiële middelen, dan is het zoeken naar de goedkoopste weg om afscheid te nemen van je werknemer. Maar welke weg is dat?

Beëindiging via de kantonrechter

Je kunt de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval moet je rekening houden met de 'kantonrechtersformule'. Op basis van die formule krijgt je werknemer een vergoeding. Die berekening gaat als volgt volgt:

Berekening van het aantal dienstjaren

Voor de berekening van de correctie van het aantal dienstjaren wordt de diensttijd berekend aan de hand van de dienstjaren, de leeftijd bij aanvang van de arbeidsrelatie en de leeftijd bij beëindiging van de arbeidsrelatie:

- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tot het bereiken van de leeftijd van 35 jaar tellen voor 0,5
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 35 en 45 tellen voor 1
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, tussen de leeftijd van 45 en 55 tellen voor 1,5
- dienstjaren, afgerond op hele jaren, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar tellen voor 2.

De volledige uitwerking van de kantonrechtersformule is terug te vinden op rechtspraak.nl.

Ontslagvergunning aanvragen

Je kunt ook een ontslagvergunning aanvragen. Je zult dan wel de bedrijfseconomische noodzaak duidelijk moeten maken aan de hand van je jaarstukken en prognoses. Met een goede onderbouwing red je dat normaal gesproken wel. Krijg je de ontslagvergunning dan kun je de arbeidsovereenkomst opzeggen, met inachtneming van een opzegtermijn. Dat is minimaal één maand. Bij elke vijf jaar dienstverband komt daar een maand bij, tenzij de CAO een andere termijn bepaalt of je een andere termijn met je werknemer bent overeengekomen.

Beëindigingsovereenkomst

Is een ontslag om bedrijfseconomische redenen nodig, dan kun je met je werknemer ook een beëindigingsovereenkomst sluiten. In dat geval kun je zelf afspreken op welke basis je afscheid van elkaar neemt. Daarin zul je in ieder geval afspraken moeten maken over de einddatum en over een eventuele vergoeding. Voor zijn WW-uitkering is het in ieder geval van belang dat in de overeenkomst komt te staan dat de beëindiging op jouw initiatief heeft plaatsgevonden en dat je werknemer geen verwijt treft.