

Jackpot!

Een 52-jarige medewerker van Holland Casino vertrekt met de hoofdprijs: een ontslagvergoeding van € 352.000,00.

Sinds 1982 was er al een dienstverband en inmiddels verdiende de werknemer ruim € 4.000,00 bruto in een manager functie. Werkgever Holland Casino heeft enkele jaren geleden een reorganisatie doorgevoerd en daarbij is discussie ontstaan over de functie van werknemer.

Naar aanleiding daarvan heeft de werkgever al in 2010 ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevorderd, maar de kantonrechter heeft dit destijds afgewezen. De werknemer heeft de werkzaamheden vervolgens hervat, maar geschillen en procedures blijven de arbeidsrelatie van partijen beïnvloeden.

Uiteindelijk probeert de werkgever nogmaals ontbinding van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen en dient een verzoek daartoe nogmaals – twee jaar later – bij de kantonrechter in. Inmiddels heeft de werknemer zich, als gevolg van de ernstig verstoorde arbeidsrelatie ziek gemeld en is sinds 2012 arbeidsongeschikt.

De kantonrechter oordeelt dat voortzetting van het dienstverband geen enkel doel meer zou dienen, zowel voor werkgever als werknemer. Gezien het verleden van ruim 25 jaar en met name het feit dat werkgever zich na de eerder verloren ontbindingsprocedure in 2010 als een erg slecht verliezer heeft opgesteld en de werknemer feitelijk geen kans meer heeft geboden, wordt de correctiefactor op 2,5 vastgesteld. Daardoor wordt aan de werknemer een ontslagvergoeding toegekend van € 352.000,00.

Voor alle volledigheid, nog een korte toelichting op de kantonrechterformule die ook in deze zaak gehanteerd is.

*De kantonrechtersformule luidt als volgt: $A*B*C$*

A = het aantal gewogen dienstjaren

Voor de berekening van het aantal gewogen dienstjaren wordt de dienstdtijd afgerond op hele jaren, waarbij een halfjaar naar beneden wordt afgerond, en een half jaar plus een dag naar boven. Als het totaal aantal afgeronde jaren vervolgens niet overeenkomt met het afgeronde totaal van jaren, wordt dat gecorrigeerd in het voordeel van de werknemer.

- *Elk dienstjaar gewerkt tot de leeftijd van 35 jaar = 0,5*
- *Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 35 tot de leeftijd van 45 jaar = 1*
- *Elk dienstjaar gewerkt van de leeftijd van 45 tot de leeftijd van 55 jaar = 1,5*
- *Elk dienstjaar vanaf de leeftijd van 55 jaar = 2*

B = de beloning

Bruto maandloon, vermeerderd met de componenten vakantietoelage, dertiende maand (vaststaand en jaarlijks uitgekeerd), structurele overwerkvergoeding en vaste toeslagen zoals een ploegentoeslag. Componenten die in beginsel niet tot de beloning worden gerekend zijn de auto van de zaak, onkostenvergoeding, tantièmes, werkgeversaandeel in de ziektekostenverzekering en pensioen, de niet-structurele winstdeling en opties en/of aandelen in de onderneming.

C = de correctiefactor

Met de gebruikte correctiefactor laat de kantonrechter zien aan wiens schuld hij de omstandigheden die tot de ontbinding leiden (de ontbindingsgrond), wijt (verwijtbaarheid). De kantonrechter kan een correctiefactor van nul of hoger gebruiken, bijvoorbeeld 0,5, 1, 2,75 of 5.

Vanaf 1 januari 2009 worden elementen meegenomen in de correctiefactor, die daarvoor soms onderbelicht werden. Dit zijn met name de arbeidsmarktpositie van de werknemer en de financiële positie van de werkgever. Voor de arbeidsmarktpositie spelen bijvoorbeeld de arbeidsmarkt in de sector en de scholingskansen die de werkgever geboden heeft een rol.

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel.: 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroeijen.nl info@kimtroeijen.nl
