

# Column

Wilco Brussee

## Ontslag van onderwijspersoneel wordt goedkoper

De kantonrechttersformule.  $A \times B \times C$ . Hoe vaak wordt dit instrument<sup>1</sup> niet gebruikt in onderhandelingen en procedures met betrekking tot ontslag van personeel?

Dat aantal is niet te tellen. Als een school of personeelslid bij mij komt met de vraag of en zo ja hoe het dienstverband beëindigd kan worden, stel ik snel in het intakegesprek de vraag hoe lang het dienstverband heeft geduurd (A-factor in de formule). Een snelle vervolgvraag is hoe oud het personeelslid is. En hoeveel verdient hij of zij (B-factor)? Deze drie aspecten bepalen in hoge mate de vergoeding ('gouden handdruk') die een werknemer mee krijgt. Kort gezegd wordt voor elk gewerkt jaar 1 maandsalaris toegekend met dien verstande dat er een correctie wordt toegepast voor werknemers ouder dan 40 jaar: voor gewerkte jaren in de leeftijdsperiode 40 tot 50 jaar levert elk gewerkt jaar 1,5 maandsalaris op; gewerkte jaren in de periode dat een werknemer 50 of ouder was, tellen zelfs voor 2. Vervolgens kan de correctiefactor (C-factor) ervoor zorgen dat de totale vergoeding verhoogd of verlaagd wordt, afhankelijk van de verwijtbaarheid van het handelen van werkgever en/of werknemer.

Bovengenoemde berekeningswijze van de kantonrechttersformule gold tot 1 januari 2009. Per die datum is de formule gewijzigd. Dienstjaren tot de leeftijd van 35 jaar tellen voortaan voor 0,5 mee, jaren tussen 35 en 45 jaar voor 1, jaren tussen 45 en 55 jaar voor 1,5 en jaren vanaf de leeftijd van 55 voor 2. Deze aanpassingen worden – volgens de Kring van Kantonrechtters die de formule op heeft gesteld – gerechtvaardigd door de demografische ontwikke-

lingen van de afgelopen jaren; jongeren met inmiddels verworven werkervaring komen relatief gemakkelijk(er) aan een andere baan.

De aanpassingen leiden er in het algemeen toe dat het voor werkgevers goedkoper wordt personeel te ontslaan. Dit is in het onderwijs niet anders. Sterker nog, ik verwacht dat in 'onze' sector de ontslagvergoedingen nog meer naar beneden gaan, omdat de arbeidsmarktpositie van het onderwijspersoneel relatief gunstig is ten opzichte van andere groepen in de maatschappij. Ik baseer mijn mening op de toelichting van de Kring van Kantonrechtters op de gewijzigde formule. Daarin staat dat de C-factor onder andere benut kan worden om de vergoeding te beïnvloeden van personeel met een niet-leeftijdconforme arbeidsmarktpositie.

Beëindiging van het dienstverband wordt dus goedkoper voor de werkgever in het onderwijs. Betekent dit nu dat schoolbesturen massaal tot ontslagverlening overgaan? Ik denk dat dat wel los loopt. Daarentegen is niet ondenkbaar dat ontslag voortaan sneller in beeld komt als een werknemer niet voldoende functioneert. In dat kader lijkt mij dat er voor de medezeggenschapsraad een belangrijke controlerende rol is weggelegd, namelijk het in de gaten houden van het (om het zo maar even te noemen) ontslagbeleid van het schoolbestuur. Financiële aspecten moeten immers niet bepalend zijn in rechtspositionele kwesties. <

*<sup>1</sup>De formule geldt in beginsel niet in het openbaar onderwijs.*

