

Nieuwe ontslaggrond door komst WAB per 1 januari 2020

In eerdere blogs hebben we aangegeven dat we u op de hoogte zullen stellen van de wijzigingen die de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) met zich brengt. We publiceerden eerder al blogs over de veranderingen ten aanzien van de transitievergoeding, de ketenregeling en de verhoging van de WW-premie voor flexibele arbeid als gevolg van de WAB. Het is nu een aantal weken stil geweest van onze kant, maar u heeft nog een aantal onderwerpen van ons tegoed. Deze week gaan we daarom nader in op de nieuwe ontslaggrond die met de WAB wordt ingevoerd.

Huidige situatie

Sinds de invoering van de WWZ in 2015 kan een werkgever een werknemer alleen ontslaan als sprake is van een in de wet specifiek opgenomen ontslaggrond. Alleen als sprake is van een zogenoemd "voldragen" ontslaggrond kan het dienstverband met de werknemer (met toestemming van het UWV of via ontbinding door de rechter) beëindigd worden. Als het UWV of de rechter vindt dat de werkgever onvoldoende redenen heeft om het dienstverband met de werknemer te beëindigen zal geoordeeld worden dat geen sprake is van een "voldragen" ontslaggrond en zal de werkgever de werknemer niet mogen ontslaan. In de praktijk werken deze ontslaggronden niet goed genoeg en is het ontslaan van werknemers in bepaalde gevallen zelfs moeilijker geworden dan vóór inwerkingtreding van de WWZ het geval was, terwijl de WWZ juist bedoeld is om het ontslagrecht te versoepelen. Kortom: de wet moet aangepast worden door meer ruimte te creëren voor werkgevers om het dienstverband met een werknemer te laten eindigen. Met ingang van 1 januari a.s. wordt daarom aan de reeds bestaande 8 ontslaggronden (a tot en met h) een 9e grond toegevoegd, de i-grond (ook wel cumulatiegrond genoemd).

Nieuwe situatie

Met het invoeren van deze extra ontslaggrond ontstaat er meer ruimte voor werkgevers om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen. Op grond van de i-grond kan de arbeidsovereenkomst ook worden beëindigd in het geval er geen sprake is van een zogenoemd "voldragen" dossier, doordat op basis van de i-grond verschillende (nu reeds bestaande, maar niet "voldragen") ontslaggronden gecombineerd kunnen worden. Als een rechter in een bepaald geval van oordeel is dat geen sprake is van één specifieke (voldragen) ontslaggrond, maar dat het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst in stand blijft vanwege verschillende redenen die onder verschillende ontslaggronden vallen, dan kan de rechter toch besluiten de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de verschillende ontslaggronden die opgeteld zwaar genoeg wegen om een ontbinding te rechtvaardigen.

Hoe werkt dat in de praktijk?

Zo zal het dus zo kunnen zijn dat, in het geval een werkgever vindt dat een werknemer onvoldoende functioneert, maar dat het dossier om deze werknemer te ontslaan nog niet compleet is (bijvoorbeeld omdat een verbetertraject nog niet is afgerond), zodat onder de huidige wetgeving beëindiging van het dienstverband nog niet aan de orde kan zijn, vanaf 1 januari a.s. wél tot ontbinding zal leiden, omdat – bijvoorbeeld – naast het aantoonbaar onvoldoende functioneren sprake is van verstoorde verhoudingen tussen werkgever en werknemer. Dan zou sprake kunnen zijn van 2 ontslaggronden die nog niet voldoende "voldragen" zijn, maar die opgeteld zwaar genoeg wegen voor een rechter om toch te ontbinden.

Nieuwe ontslaggrond is duurder voor werkgever

Er zit echter wel een "maar" aan deze nieuwe ontslaggrond. Namelijk, als de rechter overgaat tot ontbinding op grond van de nieuwe cumulatiegrond, dan kan hij de werkgever, naast betaling van de transitievergoeding, verplichten tot betaling van een eventuele bilijke of extra vergoeding ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding. Ontslag op de i-grond zal dus wel duurder zijn dan ontslag op één van de andere ontslaggronden.

Let op!

Ontslag op de nieuwe i-grond is pas mogelijk vanaf 1 januari a.s. Dus de rechter kan pas ontbinden op de cumulatiegrond als het daartoe strekkende ontbindingsverzoek wordt ingediend ná 1 januari a.s. Dus als u, als werkgever, overweegt een arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen, dan is het aan te raden om af te wegen of het handig is om dat nog dit jaar te doen, of dat het verstandiger is om te wachten tot na 1 januari a.s.