

Rutte III: combineren van ontslaggronden

Adrenna Arbeidsrechtadvocaten legt het je uit

Het nieuwe kabinet wil de mogelijkheid tot cumulatie van ontslaggronden in het ontslagrecht introduceren. Wordt het daarmee weer als vanouds?

Op 1 juli 2015 werd de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) ingevoerd. Dat betekent dat de huidige situatie er zo uitziet: wanneer een werkgever een werknemer wil ontslaan, moet hij daarvoor minimaal één voldragen ontslaggrond (zoals verwijtbaar handelen, disfunctioneren of verstoorde arbeidsrelatie) hebben. Voor één van de ontslaggronden moet het glas dus symbolisch 'vol' zijn. Dat betekent dat je geen 'halfvolle' ontslaggronden bij elkaar kunt optellen om tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst te komen.

Voor de WWZ

Vóór de WWZ kon je als werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst krijgen, ook al had je niet één van de ontslaggronden volledig rond. De beoogde ontslagreden werd dan bijvoorbeeld gecombineerd met een vertrouwensbreuk of verstoorde arbeidsrelatie. De beschuldiging van de werkgever over het disfunctioneren leidde immers toch tot een verstoorde arbeidsrelatie? Zeker wanneer de werknemer dat erkende, werden de twee 'halfvolle glazen' bij elkaar opgeteld. De onvoldragen ('halfvolle') ontslaggrond werd gecompenseerd met geld. Door verhoging van de zogenaamde 'correctiefactor' in de kantonrechtर्सformule kon de werknemer een opslag van grofweg 25% tot 50% op de basisvergoeding krijgen.

Rutte III: introductie cumulatiegrond

Het kabinet stelt in het regeerakkoord de introductie van een cumulatiegrond in het ontslagrecht voor. Met name bij disfunctioneren heeft de WWZ er toe geleid dat ontslag wordt bemoeilijkt. Vaak worden ontbindingsverzoeken afgewezen omdat het dossier niet goed op orde is. Werkgevers belanden nu soms in situaties waarin er onvoldoende voldaan wordt aan de eisen voor ontbinding op basis van één van de ontslaggronden, maar waar wel op meerdere ontslaggronden zich problemen voordoen met de werknemer. In zo'n geval wil het kabinet het voor de werkgever mogelijk maken om bij de rechter te laten bepalen of ontslag gerechtvaardigd is, op basis van het optellen van de 'halfvolle' ontslaggronden. De werknemer kan dan door de rechter een extra vergoeding toegekend krijgen, van maximaal de helft van de transitievergoeding (bovenop de bestaande transitievergoeding).

Weer als vanouds?

Als de plannen van Rutte III doorgaan, kan men dus net als vanouds weer een ontbinding krijgen op basis van twee 'halfvolle' ontslaggronden. Een onvoldragen ontslaggrond kan weer worden gecompenseerd met geld, net als voor de WWZ. Wel met minder geld. De transitievergoeding is gemiddeld genomen meer dan de helft lager dan de vergoeding op basis van de kantonrechtर्सformule zoals die voor de WWZ gehanteerd werd.

Wil je advies over de beoogde wijzigingen op basis van het regeerakkoord of wil je eens samen zitten

om te kijken of je de arbeidsrechtelijke zaken op orde hebt?

Als gespecialiseerd arbeidsrechtadvocatenkantoor, kennen we zowel de kant van werkgever als werknemer. Adrenna staat voor Vakmanschap. Sinds 2013 in Leeuwarden, vanaf nu ook gevestigd in Groningen! Neem gerust eens vrijblijvend contact met ons op 058 - 810 0200 of kijk eens op www.adrenna.nl.



ADRENNA
ARBEIDSRECHTADVOCATEN