

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de Minister

Datum 7 mei 2018
Van Maaïke de Jonge, advocaat
Inzake wab / reactie internetconsultatie
Telefoonnummer (026) 353 84 84
E-mailadres m.dejonge@dirkzwager.nl

Geachte minister Koolmees,

Met bijzondere belangstelling heb ik het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (hierna: wetsvoorstel WAB) gelezen, in het bijzonder daar waar het voorstel betrekking heeft op de nieuw in te voeren ontslaggrond sub i (cumulatiegrond) in combinatie met de extra transitievergoeding die door de kantonrechter kan worden toegekend.

Graag maak ik van de gelegenheid gebruik mijn bevindingen op het wetsvoorstel op dit punt in onderhavige internetconsultatie met u te delen:

De cumulatiegrond

In het wetsvoorstel WAB is de cumulatiegrond sub i ingevoerd. Op basis van de huidige wetgeving zal de kantonrechter niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst overgaan, indien er sprake is van meerdere onvoldragen ontslaggronden.

In uw voorstel staat de mogelijkheid om de cumulatie van ontslaggronden (weer) mogelijk te maken door de cumulatiegrond, ook wel de 'i-grond' genoemd, te introduceren. Ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond, dan kan ter compensatie, bovenop de transitievergoeding, een extra vergoeding aan de werknemer worden toegekend. Deze extra transitievergoeding bedraagt maximaal een halve transitievergoeding.

Cijfermatig

De eerste vraag die zich voordoet is, hoe er wordt omgegaan met de situatie dat meerdere ontslaggronden gedeeltelijk vervuld zijn?

Het is voorstelbaar dat zich de situatie voordoet dat zowel de d-grond als de g-grond voor 90% vervuld zijn. In totaal is er dan sprake van een ontbindingsverzoek die voor 180% gevuld is. Het tegenovergestelde kan zich eveneens voordoen, bijvoorbeeld indien de d-grond voor 30% vervuld is en de g-grond voor 40%. Bij elkaar opgeteld betekent dit dat er sprake is van een vervulde ontslaggrond van 70%. Betekent de introductie van de i-grond dat ook in dit laatste geval de arbeidsovereenkomst ontbonden zal worden, of juist niet?

In beginsel zal de arbeidsovereenkomst van een werknemer niet ontbonden worden indien het verzoek is ingestoken op enkel en alleen de d-grond, maar deze slechts voor 90% vervuld is vanwege bijvoorbeeld een onvolledig verbetertraject. Is het de bedoeling van de wetgever dat een samengeteld ontbindingsverzoek wel wordt toegewezen, terwijl een ontbindingsverzoek enkel op grond van de d-grond zou zijn afgewezen? Waarom een soepelere opstelling bij twee verschillende ontslaggronden die tezamen mogelijk minder voldragen zijn dan wanneer slechts sprake is van één (net niet) voldragen ontslaggrond?

Bewijslast

Wat beoogt de wetgever met de bewijslast die op de werkgever rust ten aanzien van de ontslaggrond? Is het de bedoeling dat de werkgever bij een ontbindingsverzoek op grond van sub i een uitleg geeft waarom het niet lukt om een van beide gronden volledig te vervullen? Of hoeft een rechtvaardiging niet aanwezig te zijn, omdat de rechter de situatie kan afdoen met een ontbinding op basis van een verhoogde transitievergoeding?

Bewegingsruimte rechter

Daarmee kom ik tot slot op de meer fundamentele vraag of de rechter daadwerkelijk meer bewegingsvrijheid gaat krijgen, daar waar de rechter constateert dat het beter is de relatie te beëindigen, ook al is de ontslaggrond niet voldragen. Dat betwijfel ik zeer. Daarvoor is de verhoogde transitievergoeding (zeker nu ook een versobering van de formule wordt voorgesteld), eenvoudigweg te laag. De roep van werkgevers om meer flexibiliteit in de mogelijkheid tot ontslag is weliswaar opgepikt, maar de 'tool' die de rechter krijgt aangereikt om bij een niet voldragen ontslaggrond toch te kunnen ontbinden, is van te geringe betekenis. Logischerwijs zal een weigering van het ontbindingsverzoek dan toch weer de uitkomst zijn in een procedure waarin de ontslaggrond niet voldragen is. Ik pleit dan ook voor een verdere oprekking van de verhoogde transitievergoeding. Niet om werkgevers te dwarsbomen, in tegendeel. Een extra plus op de transitievergoeding levert werkgevers meer flexibiliteit op in de afweging om wel of niet te streven naar een beëindiging, terwijl werknemers tegelijkertijd meer voorzien worden in hun transitie naar ander werk en meer financiële

genoegdoening krijgen voor het feit dat hun werkgever tekort is geschoten in bijvoorbeeld de
dossiervorming.

Met vriendelijke groet,
Dirkzwager advocaten & notarissen N.V.



Maaïke de Jonge