

What the WAB?

De combinatiegrond bij ontslag in de praktijk

Het is nog maar een jaar geleden dat ik mijn vrienden en collega's van de KOV bijpraatte over de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).

We zaten en stonden onbekommerd bij elkaar in De Roskam in Katwijk. We schudden handen. Hier en daar werd gezoend en omhelsd.

Het lijkt inmiddels een ander universum. Maar de WAB is er nog. Daarin is een extra mogelijkheid voor ontslag opgenomen. Hoe zat dat ook alweer?

Als je een werknemer wil ontslaan op grond van disfunctioneren, verwijtbaar gedrag, een verstoorde arbeidsverhouding of specifieke omstandigheden, dan moet je naar de rechter en heb je een schriftelijk dossier nodig. In de praktijk is dat lastig, vooral omdat bijna niemand een (goed) dossier opbouwt.

Door de WAB kan de rechter ook een ontslagverzoek toewijzen als er sprake is van een onhoudbare situatie met een combinatie van twee of meer ontslaggronden. Waardoor het voor de werkgever niet redelijk meer is om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In dat geval krijgt de werknemer tot anderhalf keer de transitievergoeding.

Dat leek dé oplossing voor werkgevers die nauwelijks of geen schriftelijk dossier hebben. Maar tot nu toe werken rechters niet mee. Ze vinden dat de nieuwe combinatiegrond voor ontslag geen escape mag zijn voor een slecht dossier.

Toch is er hoop, door een recente uitspraak waarin voor een ander perspectief is gekozen.

Waar het om gaat is dat de werkgever zich richt op het verzamelen en het benoemen en bewijzen van omstandigheden. Waardoor iemand met gezond verstand wel tot de conclusie moet komen dat partijen niet gelukkig worden als ze blijven samenwerken. Daarbij moeten die omstandigheden van toepassing kunnen zijn op twee of meer ontslaggronden.

Bijvoorbeeld: een werknemer disfunctioneert en krijgt een slechte beoordeling. Dit leidt tot een discussie die uit de hand loopt. Disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding zijn ontslaggronden. De werkgever die daarover glashelder, invoelend en ook redelijk communiceert, kan de rechter verleiden het ontslag toe te wijzen. Zeker als de werknemer halsstarrig in het eigen gelijk blijft steken.

Het is dus een kwestie van communiceren. Dat blijft een vak en helpt in dit geval om geld te besparen. Beter is het uiteraard om goed te communiceren als de werknemer nog gewoon aan het werk is. Daar wordt die werknemer vaak nog beter en meer gemotiveerd van ook.

Geen coronavirus of WAB die dat feit kan veranderen.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
Advocaat en MfN-registermediator
RWV Advocaten
 W www.rwv.nl
 T 071 7502273
 M 06 51557717