

NOTITIE

Aan

Bestuurders FNV

Van

Pieter-Jan Roetenberg

Datum

2 december 2019

Ons kenmerk

UTR-CVH-021219-001

Betreft / Onderwerp

Invoering Wab: consequenties cumulatiegroond voor ontslag kritische werknemer?

Doorkiesnummer

088-3680450

Email contactpersoon

Pieter-Jan.Roetenberg@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Per 1 januari 2020 wordt de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) ingevoerd. Onderdeel hiervan is de invoering van een nieuwe, cumulatieve grond voor ontslag – de ‘i-grond’ - die het mogelijk maakt verschillende ontslaggronden te combineren, waardoor de drempel voor ontbinding wordt verlaagd. Wat zijn de consequenties hiervan voor kritische FNV-leden? Zorgt de invoering van de Wab ervoor dat het organiseren van werknemers door de FNV lastiger wordt, nu het makkelijker wordt om kritische/actievoerende werknemers met een beroep op de cumulatiegroond te ontslaan?

Juridisch kader

Onder het geldende systeem van de Wet werk en zekerheid (Wwz) is er sprake van een gesloten systeem van ontslaggronden waarbij geldt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst alleen mogelijk is als daar een redelijke grond voor is. Een grond dient *voldragen* te zijn om tot ontslag te leiden: vereist hiervoor is dat aan alle voorwaarden voor deze grond is voldaan. De werkgever kan bij een ontslagprocedure wel meerdere gronden aanvoeren - bijvoorbeeld omdat een werknemer disfunctioneert (d-grond) of omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond) - maar deze kunnen niet worden gecombineerd. Per grond moet worden beoordeeld of de maatstaf wordt gehaald. Is een grond niet (volledig) voldragen, dan kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden.

Onder de Wab verandert dit. Omdat naar de mening van de regering het huidige gesloten systeem leidt tot situaties waarin er wel sprake is van de noodzaak tot ontbinding, maar waar de feiten en omstandigheden tegelijkertijd onvoldoende zijn voor werkgever om binnen één redelijke grond tot ontbinding over te gaan, heeft zij besloten tot invoering van een cumulatiegroond. De toetsingsmaatstaf is hierbij dat in het licht van de *combinatie* van omstandigheden van een werkgever niet kan worden geveegd om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

Een voorbeeld: in een dossier is sprake van een gedeeltelijk disfunctioneren (d-grond) en een gedeeltelijk verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Beiden gronden zijn onvoldragen, maar in het nieuwe systeem kan de combinatie van beide gronden toch ontbinding rechtvaardigen indien de rechter daar aanleiding toe ziet. De rechter kan daarbij bij ontbinding op grond van de cumulatiegrond ter compensatie een extra vergoeding aan de werknemer toekennen ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding.

Toepassing

Terug naar de praktijk. In hoeverre loopt een werknemer die na invoering van de cumulatiegrond bijvoorbeeld een petitie tekent een extra risico? Op dit moment is het lastig om precies in te schatten hoe een rechter met de verruimde mogelijkheden voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst op redelijke gronden om zal gaan. Ook is niet echt duidelijk hoe rechters nu precies de gronden bij elkaar op moeten tellen. In ieder geval geldt: **een werkgever kan niet een werknemer ontslaan op de 'i-grond', indien het enkel gaat om zoets als het tekenen van een petitie in combinatie met disfunctioneren**, als dat disfunctioneren op zichzelf onvoldoende aangetoond is om tot ontbinding te komen.

Wel is het waarschijnlijk dat een werkgever bij een kritische werknemer geneigd zal zijn om naar fouten van de werknemer te zoeken en een dossier op te bouwen. Dat kan een werkgever nu ook al doen en daarin wijzigt de WAB niets. Mocht werknemer 'iets' signaleren, bijvoorbeeld een werkgever die na het tekenen van een kritische petitie opeens één of meerdere opmerkingen gaat maken over het functioneren van werknemer, dan is het verstandig dat werknemer zelf ook aan dossieropbouw doet. Werknemer moet in ieder geval op waarschuwingen/opmerkingen over functioneren reageren, niet zomaar iets ondertekenen en contact opnemen met het FNV Leden Contact Center voor advies en begeleiding. Krijg je als bestuurder signalen dat dergelijk werkgeversgedrag regelmatig of systematisch voorkomt in een bedrijf, dan is het verstandig om als FNV deze constatering schriftelijk aan de werkgever te melden en mogelijk opheldering te vragen. Een kopie van deze brief kan eventueel gedeeld worden met de leden van dit bedrijf. Deel de brief in ieder geval met de leden die het signaal hebben afgegeven en/of de IBB-er die de zaak in behandeling heeft: toevoeging van de brief zorgt dat we in een eventuele procedure wellicht net wat sterker staan.

Wordt organiseren moeilijker? De verwachting is dat dit niet direct het geval is, als medewerkers goed worden voorgelicht hoe de werknemer om moet gaan met een 'wraakzuchtige' werkgever.