

MASTER'S THESIS

De i-grond in het ontslagrecht

Cremers, R.L.A.

Award date:

2022

Awarding institution:

Department of Private Law

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 07. Nov. 2024

Open Universiteit
www.ou.nl



De i-grond in het ontslagrecht

The i-legal base in dismissal law

Naam: R.L.A. Cremers

Emailadres: RCremers@alkmaar.nl

Studentnummer: 852125611

Naam begeleider: mr. dr. A.H. Lamers

Naam examiner: prof. mr. J.G.J. Rinkes

Aantal woorden: 13.953

Inleverdatum: 2 januari 2022

Cursus: Scriptie rechtswetenschappen

Cursuscode: RM9906

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 – Inleiding

- 1.1 Aanleiding/probleemstelling
- 1.2 Doel en relevantie van het onderzoek
- 1.3 Afbakening van het onderzoek
- 1.4 Onderzoeksmethode
- 1.5 Opzet

Hoofdstuk 2 – Invoering i-grond

- 2.1 Wetshistorie
- 2.2 Ontslagrecht 1909 -1999
- 2.3 Wet Flexibiliteit en Zekerheid
- 2.4 Sociaal Akkoord
- 2.5 Wet werk en zekerheid 2015
- 2.6 Wet Arbeidsmarkt in Balans 2020

Hoofdstuk 3 – De ontslaggronden

- 3.1 Twee ontslagroutes
- 3.2 Frequent ziekteverzuim
- 3.3 Disfunctioneren
- 3.4 Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
- 3.5 Verstoorde arbeidsverhouding
- 3.6 Andere omstandigheden

Hoofdstuk 4 – De i-grond

- 4.1 Jurisprudentieonderzoek
- 4.2 De beoordeling van de i-grond door de rechtbanken
- 4.3 De beoordeling van de i-grond door de gerechtshoven
- 4.4 De beoordeling van de i-grond door de Hoge Raad

Hoofdstuk 5– De conclusie

- 5.1 Antwoord op de centrale vraag

Literatuurlijst

Jurisprudentielijst

Hoofdstuk 1 – Inleiding

1.1 Aanleiding/probleemstelling

Artikel 7:669 lid 1 BW regelt dat een werkgever de arbeidsovereenkomst met een werknemer kan opzeggen als de werkgever daar een redelijke grond voor heeft. In artikel 7:669 lid 3 BW geeft de wetgever limitatief aan welke deze redelijke gronden kunnen zijn. Zo kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen, als de werkgever daar bedrijfseconomische redenen voor heeft (sub a), de werknemer langdurig arbeidsongeschikt is (sub b), de werknemer frequent ziek is (sub c) óf de werknemer niet functioneert (sub d). Andere door de wetgever opgesomde redenen zijn dat de werknemer verwijtbaar handelt of nalaat (sub e), de werknemer werk weigert wegens gewetensbezwaren (sub f), er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (sub g) óf als er andere omstandigheden zijn, waardoor niet van de werkgever verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten (sub h).

Onder andere uit het onderzoek van Bennaars e.a. is gebleken dat het in de juridische praktijk niet altijd goed mogelijk was om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op een van de limitatieve ontslaggronden, terwijl van de werkgever eigenlijk niet verwacht mocht worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹ Helaas is onduidelijk welke exacte uitspraken dit betrof, aangezien in die gevallen de arbeidsovereenkomst niet ontbonden werd óf er een schikking getroffen werd. Wél is door het onderzoek van Bennaars duidelijk geworden dat rechters met name tegen dit probleem aanliepen als het ging om zaken waarin de werknemer onvoldoende functioneerde (d-grond), in combinatie met het verwijtbaar handelen van de werknemer (e-grond) en dat zowel de d-grond als de e-grond niet voldragen waren. Ook werd ontbinding van de arbeidsovereenkomst redelijk geacht als de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer niet in orde was, ondanks dat de arbeidsverhouding niet aangemerkt kon worden als een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Het ging dus om zaken, waarin er sprake was van een combinatie van ontslaggronden.²

Net als Bennaars e.a. erkende de wetgever het probleem (dat een arbeidsovereenkomst niet ontbonden kon worden op een van de limitatieve ontslaggronden, terwijl dit wel redelijk was) ook en vond dat wanneer sprake was van een combinatie van omstandigheden die voortvloeiden uit diverse ontslaggronden, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was.³ Dit zou ervoor moeten zorgen dat het voor werkgevers eenvoudiger wordt om een arbeidsovereenkomst op te zeggen, waarmee de drempel voor de werkgever om een werknemer in vaste dienst te nemen, wordt verlaagd. Dit is ook in het voordeel van werknemers, omdat zij met een vaste aanstelling meer zekerheden krijgen.⁴

Om binnen de arbeidsovereenkomst meer balans te creëren tussen zekerheden en kansen is op 1 januari 2020 de Wet Arbeidsmarkt in Balans (hierna: WAB) in werking getreden.⁵ Deze wet heeft diverse wijzigingen binnen het arbeidsrecht aangebracht, zoals de invoering van de i-grond per 1 januari 2020 en de daarbij behorende additionele vergoeding.⁶ De i-grond, ook wel cumulatiegrond genoemd, is een toegevoegde ontslaggrond op de reeds aanwezige ontslaggronden in artikel 7:669 lid 3 BW. Omdat de i-grond slechts een aanvulling betreft, blijft de rechtszekerheid gewaarborgd.⁷ De i-grond zorgt ervoor dat het voor de werkgever mogelijk wordt om een arbeidsovereenkomst op te zeggen als er sprake is van een combinatie van ontslaggronden, geregeld in artikel 7:669 lid 3 sub c, sub d, sub e of sub h BW. Dit is mogelijk zonder dat één van deze gronden voldragen is. Het probleem dat rechters de arbeidsovereenkomst niet konden ontbinden, omdat er geen sprake was van een voldragen ontslaggrond, maar slechts van een combinatie van ontslaggronden die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigden, zou met de invoering van i-grond opgelost dienen te zijn. Als een arbeidsovereenkomst ontbonden wordt op de i-grond kan de rechter aanvullend op de transitievergoeding, een additionele vergoeding aan de werknemer toekennen (art. 7:671b lid 8 BW). De additionele vergoeding dient ervoor om de werknemer financieel te compenseren in het ontslag, aangezien de arbeidsovereenkomst niet gerechtvaardigd kon worden ontbonden op één voldragen ontslaggrond, maar slechts door een combinatie van ontslaggronden. De hoogte van de additionele vergoeding is vastgesteld op maximaal de helft van de hoogte van de transitievergoeding.

¹ Bennaars e.a., *Hugo Sinzheimer Instituut* 2016, p. 14.

² Bennaars e.a., *Hugo Sinzheimer Instituut* 2016, p. 11.

³ Bennaars e.a., *Hugo Sinzheimer Instituut* 2016, p. 14.

⁴ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 1 (MvT)*.

⁵ *Stb.* 2019, 266.

⁶ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 56 (MvT)*.

⁷ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 54 (MvT)*.

Inmiddels zijn we twee jaar verder sinds de invoering van de i-grond en uit jurisprudentie is gebleken dat er zich een nieuw probleem voordoet, namelijk dat het in de praktijk niet eenvoudig is om een geslaagd beroep te doen op de i-grond. Een voorbeeld is het vonnis van de Rechtbank Rotterdam van 1 juni 2021 waarin Stichting Albert Schweitzerziekenhuis de rechter verzocht heeft om de arbeidsovereenkomst met de werknemer (eerst werkzaam als afdelingshoofd en later als beleidsadviseur) te ontbinden op diverse ontslaggronden.⁸ Zo stelde de werkgever dat de arbeidsovereenkomst primair ontbonden zou moeten worden op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), omdat de werknemer alsmear de confrontatie opzocht over het terugplaatsen in de functie als afdelingshoofd (ondanks dat meerdere bedrijfsleiders deze terugplaatsing niet wenselijk vonden). De rechter oordeelde dat er geen geslaagd beroep kon worden gedaan op de g-grond 'als er al sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie', omdat de werkgever zelf een groot aandeel heeft gehad in deze verstoorde arbeidsverhouding. Subsidiar heeft de werkgever verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h-grond (andere omstandigheden) en heeft daarbij dezelfde feiten en omstandigheden (het alsmear opzoeken van de confrontatie) aangevoerd als bij ontbinding op de g-grond. Om deze reden oordeelde de rechter dat evenmin ontbinding mogelijk was op de h-grond, nu dezelfde feiten en omstandigheden werden aangevoerd als de g-grond, welke grond niet toewijsbaar was. Meer subsidiar verzocht de werkgever de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond (verwijtbaar handelen en/of nalaten), omdat de werknemer alleen de confrontatie aanging met de werkgever zonder voldoende dialoog aan te gaan. Ook de e-grond mocht de werkgever niet baten, aangezien de rechter oordeelde dat het opkomen van de werknemer voor zijn rechten en het daarbij inzetten van ter beschikking staande middelen, niet aangemerkt kon worden als verwijtbaar handelen. Des te meer omdat deze gedragingen van de werknemer waren ontstaan naar aanleiding van een gesprek met de werkgever. Uiterst subsidiar verzocht de werkgever de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond, omdat de g-grond, h-grond en e-grond tezamen volgens werkgever een redelijke grond was om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De rechtbank oordeelde dat er ook geen geslaagd beroep kon worden gedaan op de i-grond, omdat geen van de ontslaggronden 'bijna' voldragen was. De stelling van de werkgever dat de g-grond, h-grond- en e-grond samen ervoor moesten zorgen dat de arbeidsovereenkomst ontbonden zou worden op de i-grond, was volgens de rechter een onvoldoende toelichting.⁹

Ondanks dat de werkgever in bovenstaand vonnis een beroep heeft gedaan op diverse ontslaggronden, heeft de rechter besloten om de arbeidsovereenkomst niet te ontbinden. Het lijkt erop dat de rechter zich weinig aantrekt van de invoering van de i-grond. Dit roept de vraag op of er in het licht van de huidige jurisprudentie wel een geslaagd beroep kan worden gedaan op de i-grond en wat hiervoor nodig is. In het eerder aangehaalde van de Rechtbank Rotterdam van 1 juni 2021 hanteerde de rechter als toetsingscriteria of de ontslaggronden 'bijna' voldragen waren. In een ander vonnis (vonnis van de Rechtbank Rotterdam van 26 januari 2021) tussen dezelfde werkgever en een andere werknemer werd getoetst of er sprake was van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, zodat niet van de werkgever in redelijkheid verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁰

Uit voorstaande blijkt dat de rechter niet op eenduidige wijze invulling geeft aan de i-grond, waardoor het voor werkgevers onduidelijk is hoe er een geslaagd beroep op de i-grond kan worden gedaan. De verschillende wijzen van invulling door de rechter zorgde ook voor de nodige kritiek in de literatuur. Zo stelden IJzerman en Sax dat opgepast dient te worden dat het toetsingscriteria 'bijna voldragen ontslaggrond' niet leidend blijft. Volgens hen dient gekeken te worden naar de weging van omstandigheden, zodat het beoogde doel van de i-grond (versoepeling van het ontslagrecht) behaald wordt.¹¹

Zoals hiervoor beschreven brengt de invoering van de i-grond een nieuw probleem met zich mee, namelijk dat het in de praktijk niet eenvoudig is om een geslaagd beroep te doen op de i-grond. Onduidelijk is dan ook wat ervoor nodig is om een geslaagd beroep te doen op de i-grond. Des te meer nu uit jurisprudentie is gebleken dat rechters verschillende toetsingscriteria hanteren. Ten tijde van dit onderzoek is de WAB en de daarbij ingevoerde i-grond twee jaar van kracht. De hoogste tijd om in kaart te brengen op welke wijze(n) de rechter invulling geeft aan de i-grond en op welke manier

⁸ Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136.

⁹ Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136, r.o. 6.8.1.

¹⁰ Rb. Rotterdam 26 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:488, r.o. 51.

¹¹ IJzerman & Sax, *ArbeidsRecht* 2021/5, p. 28.

de rechter de hoogte van de additionele vergoeding vaststelt bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond. Om dit te onderzoeken staat de volgende vraag centraal:

Op welke wijze(n) toetst de rechter of er een geslaagd beroep kan worden gedaan op de i-grond, geregeld in artikel 7:699 lid 3 sub i BW en op welke manier stelt de rechter de hoogte van de daarbij behorende additionele vergoeding vast, zoals geregeld in artikel 7:671b lid 8 BW.

Om deze centrale vraag te beantwoorden, zal gebruik worden gemaakt van de antwoorden op onderstaande deelvragen:

1. Wat is de aanleiding geweest voor de invoering van de i-grond?
2. Aan welke voorwaarden dient voldaan te zijn om een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 BW te ontbinden?
3. Aan welke voorwaarden dient voldaan te zijn om een geslaagd beroep te doen op de i-grond, onder toekenning van de (maximale) additionele vergoeding?

1.2 Doel en relevantie van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om twee jaar na de inwerkingtreding van de i-grond te evalueren op welke wijze(n) de rechter de i-grond toepast en op welke manier de rechter de hoogte van de daarbij behorende additionele vergoeding vaststelt. Dit is van groot belang, omdat werkgevers en werknemers op basis hiervan kunnen zien hoe de i-grond in de rechtspraak wordt toegepast. Hierop kunnen zij anticiperen, indien ze de arbeidsovereenkomst willen beëindigen.

1.3 Afbakening van het onderzoek

Voor 1 januari 2020 kon een werknemer alleen voor een transitievergoeding in aanmerking komen, als deze tenminste 24 maanden in dienst was van de werkgever. Per 1 januari 2020 bouwt een werknemer al met ingang van het dienstverband een transitievergoeding op. De opbouw van de transitievergoeding per dienstjaar is ook gewijzigd.¹² Nu bouwt de werknemer per kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst duurt, een bedrag op van 1/3^e maandsalaris.¹³ Ondanks dat onderzocht zal worden op welke manier de rechter de hoogte van de additionele vergoeding vaststelt (waarbij de vergoeding gebaseerd is op een bepaald deel van de transitievergoeding), reikt het te ver om in te gaan op de wijziging in opbouw van de transitievergoeding per 1 januari 2020.

1.4 Onderzoeksmethode

Om antwoord te geven op de deelvragen en uiteindelijk op de centrale vraag, zal gebruik gemaakt worden van literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek. Ook zal de wetgeving bestudeerd worden, waarbij voornamelijk ingegaan zal worden op de limitatieve ontslaggronden (art. 7:669 BW). Verder zal ook artikel 7:671b lid 8 BW een belangrijke rol spelen binnen dit onderzoek, aangezien onderzocht zal worden op welke manier de rechter de hoogte van de additionele vergoeding vaststelt. Door het inzetten van deze onderzoeksmethoden wordt ernaar gestreefd om zicht te krijgen op welke wijze(n) de rechter de i-grond toepast en op welke manier de rechter de hoogte van de additionele vergoeding vaststelt. Het jurisprudentieonderzoek heeft zowel betrekking op de vonnissen van de rechtbanken als op de arresten van de gerechtshoven, waarin ter discussie staat of de arbeidsovereenkomst ontbonden kan worden op de i-grond. Gezien het gegeven dat de i-grond per 1 januari 2020 in werking is getreden, zal er (mogelijk) nog geen arrest van de Hoge Raad zijn. Om de deelvragen en uiteindelijk de centrale vraag zo realistisch en actueel mogelijk te beantwoorden zal gebruik worden gemaakt van jurisprudentie in de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2022, waardoor er nog voldoende tijd is om de meest recente uitspraken te analyseren en uit te werken in dit onderzoek.

Het literatuuronderzoek richt zich voornamelijk op de (parlementaire) geschiedenis, zoals de Memorie van Toelichting (hierna MvT) bij de WAB.¹⁴ Hierdoor kan in kaart gebracht worden wat het doel was van de wetgever om de i-grond in te voeren. Ook zal een deel van het literatuuronderzoek gericht zijn op het in kaart brengen van de heersende opvattingen in de literatuur, betreffende de wijze(n) van toetsen door de rechter van de i-grond. Door het inzetten van de hierboven besproken onderzoeksmethoden, zal de centrale vraag beantwoord kunnen worden.

¹² Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 61.

¹³ Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 64.

¹⁴ Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 3.

1.5. Opzet

In hoofdstuk 2 zal verder ingegaan worden op het ontslagrecht door de jaren heen en op de achtergrond van de invoering van de WAB en de i-grond. Vervolgens zullen in hoofdstuk 3 de limitatieve ontslaggronden besproken worden. In hoofdstuk 4 zal onderzocht worden op welke wijze(n) de rechter de i-grond toepast en op welke manier de rechter de hoogte van de additionele vergoeding vaststelt, om uiteindelijk in hoofdstuk 5 tot de conclusie te komen, hetgeen antwoord geeft op de centrale vraag.

Hoofdstuk 2 – Invoering i-grond

2.1 Wetshistorie

In de (rechts)praktijk zijn de limitatieve ontslaggronden, geregeld in artikel 7:669 lid 3 BW niet meer weg te denken. Overigens zijn de limitatieve ontslaggronden niet altijd onderdeel geweest van het ontslagrecht. Per 1 januari 2020 is bijvoorbeeld de i-grond als extra ontslaggrond toegevoegd. In deze paragraaf wordt besproken hoe er tot de invoering van de i-grond is gekomen.

2.2 Ontslagrecht 1909 -1999

Op 1 februari 1909 trad de Wet op de arbeidsovereenkomst in werking.¹⁵ Overigens was het ontslagrecht summier geregeld. Zo werd alleen de proeftijd, de opzegtermijn en het einde van de arbeidsovereenkomst bij tijdelijke contracten geregeld. Een ontslaggrond werd niet getoetst, behalve als er sprake was van een dringende reden en het ontslag betrof op staande voet (Osv).¹⁶ Er werden diverse initiatieven genomen om het summier geregelde ontslagrecht te verruimen.¹⁷ Deze initiatieven hadden geen betekenis totdat Nederland in 1940 bezet werd door Duitsland. In verband met de bezetting werd noodrecht ingezet. Het noodrecht betrof regels over ontslag, omdat grote werkloosheid werd verwacht.¹⁸ Diverse bezettingsmaatregelen volgden elkaar op, waaronder de invoering van een algemeen ontslagverbod. Dit hield in dat de werkgever toestemming nodig had van (of namens) de directeur-generaal van de Arbeid, voordat een arbeider ontslagen kon worden.¹⁹ Deze toestemming werd de preventieve toets genoemd en beoogde regulering van de arbeidsmarkt door de overheid. Bij besluit van 17 juli 1944 werd wederom (staats)noodrecht ingevoerd. De Nederlandse regering die naar Londen was 'gevlucht', zette het noodrecht dit keer in met een ander doel, namelijk om rust op de arbeidsmarkt te brengen. Zo regelde artikel 6 lid 1 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (hierna BBA) dat werkgevers een akkoord nodig hadden voor ontslag, van de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau of bijkantoor (voorheen had de werkgever toestemming nodig van directeur-generaal van de Arbeid en was de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau of bijkantoor slechts een adviesinstantie). Ondanks dat Nederland in 1945 bevrijd werd, bleef het gewijzigde BBA 1945 van kracht.²⁰

In 1948 kwam er een wetsvoorstel om wijzigingen binnen het burgerrechtelijk ontslagrecht te bewerkstelligen. Uiteindelijk trad de wet van 17 december 1953 in werking. De wet regelde dat de beëindiging van een arbeidscontract niet kennelijk onredelijk mocht zijn (art. 7A:1639s BW oud). Volgens het huidige BW mag de werkgever ook alleen de arbeidsovereenkomst opzeggen als hij daar een redelijke grond voor heeft (art. 7:669 lid 1 BW). Door de invoering van art. 7A:1639s BW oud liepen de kennelijk onredelijkheidstoets uit het BW en preventieve toets uit het BBA door elkaar. Zo was het mogelijk dat de directeur van het gewestelijk arbeidsbureau een vergunning verleende voor ontslag, maar dat het ontslag als kennelijk onredelijk werd aangemerkt door de kantonrechter.²¹ Het BBA en het BW waren niet op elkaar afgestemd. Dit zorgde voor een duaal ontslagstelsel (twee ontslagroutes). Er werden verschillende mislukte pogingen gedaan om het duale ontslagstelsel te beëindigen. Een voorbeeld is de op het nippertje verworpen motie van kamerlid Van Rijckevorsel, die de regering verzocht om het art. 7A:1639s BW oud niet van kracht te maken, omdat het BBA nog niet op het BW-artikel was afgestemd.²² Hiermee werd gepoogd artikel 6 BBA niet langer van kracht te laten zijn, waardoor er een einde zou komen aan het duale ontslagstelsel.

2.3 Wet Flexibiliteit en Zekerheid

Op 1 januari 1999 trad de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in werking. Beide ontslagroutes bleven mogelijk, maar er kwam meer rechtsbescherming voor werknemers met een tijdelijk contract.²³ Een voorbeeld is dat de werknemer recht kreeg op een vaste aanstelling als deze werknemer bij de werkgever drie opvolgende tijdelijke contracten had.²⁴ Desondanks zorgde de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in de praktijk ervoor dat te veel flexibiliteit ontstond op de arbeidsmarkt. De regering wilde dan ook meer evenwicht in het aantal tijdelijke en vaste contracten.²⁵ Al tijdens het wetsvoorstel

¹⁵ Jansen & Loonstra, *NJB* 2007/1390, p. 1654.

¹⁶ Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/306.

¹⁷ Jacobs 2016/1.

¹⁸ Van Drongelen & Van Rijs 2012/1.2.

¹⁹ Van Drongelen & Van Rijs 2012/1.2.

²⁰ Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/308.

²¹ Van Drongelen & Van Rijs 2012/1.3.

²² Jacobs 2016/1.

²³ Jacobs 2016/2.

²⁴ *Kamerstukken II* 1996/97, 25263, nr. 3, p. 8 (*MvT*).

²⁵ Jacobs 2016/4; Zie ook *Kammerstukken I* 2013/2014, 33818, C, p. 2.

Flexibiliteit en Zekerheid was er in de eerste kamer behoefte aan advies van deskundigen op welke manier het ontslagrecht het best ingericht kon worden. Zo kwam er in november 2000 (op verzoek van het kabinet) een rapport over de toekomst van het duale ontslagstelsel van de Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel (hierna ADO). In dit rapport 'Afscheid van het Duale Ontslagrecht' werd geadviseerd om het preventieve ontslagstelsel om te zetten in een repressief ontslagstelsel (achteraf). Dit zou het einde van het duale ontslagstelsel betekenen.²⁶ De werkgever moest wel eerst de werknemer in de gelegenheid stellen om zijn zienswijze te geven, voordat de arbeidsovereenkomst opgezegd kon worden (hoorprocedure). Door achteraf te beoordelen of het ontslag redelijk was, konden ook meteen de financiële gevolgen in de beoordeling worden meegenomen. De commissie betwijfelde of het preventieve stelsel in de rechtspraak ervoor zorgde dat de zwakkere partij (de arbeider) beschermd werd. Ook adviseerde de commissie om alleen de burgerlijke rechter te belasten met een geschil tussen de werkgever en de werknemer.²⁷

2.4 Sociaal Akkoord

Op 11 april 2013 werd een Sociaal Akkoord bereikt, tussen werkgevers en diverse vakbonden. Het Sociaal Akkoord beoogde een sociaal en ondernemend land. Het zorgde o.a. ervoor dat er overeenstemming kwam om: de preventieve ontslagtoets in stand te houden, artikel 6 BBA te verwerken in het BW en per ontslaggrond aan te geven welke van de twee ontslagroutes gevolgd moest worden.²⁸ Zo kon een arbeidsovereenkomst opgezegd worden door de werkgever als deze akkoord had van het UWV. Deze benodigde toestemming van het UWV vloeide voort uit de preventieve toets zoals destijds opgenomen in artikel 6 BBA (ontslagroute 1). Opgemerkt dient hierbij te worden dat het UWV niet gerechtigd was zich uit te laten over de ontslagvergoeding. Daarentegen kon de kantonrechter bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst (ontslagroute 2), wel beoordelen of er een billijke vergoeding (ontslagvergoeding) betaald diende te worden (art. 7:681 BW en artikel 7:685 lid 8 BW oud).²⁹ Om de hoogte van de vergoeding vast te stellen, werd gebruik gemaakt van de kantonrechtersformule (aantal gewogen dienstjaren x maandsalaris x correctiefactor mate van verwijtbaarheid ontslag).³⁰ Al met al was het Sociaal Akkoord een richtsnoer voor de Wet Werk en Zekerheid (hierna WWZ).³¹

2.5 Wet werk en zekerheid 2015

Op 1 januari 2015 traden een aantal bepalingen in werking van de WWZ.³² Het grootste deel van de WWZ, waaronder ook de bepalingen betreffende het ontslagrecht trad inwerking per 1 juli 2015.³³ Al snel bleek (nog voor de inwerkingtreding van de overige bepalingen) dat (taalkundige) aanpassing van de WWZ nodig was. De aanpassing werd vastgelegd in de Verzamelwet SZW 2015, ook wel Reparatielwet genoemd.³⁴ De wetgever had met de WWZ hetzelfde doel voor ogen als met het eerdere ontslagrecht, namelijk dat het ontslagrecht niet te streng diende te zijn, omdat werkgevers anders terughoudend werden met het bieden van een (vast) contract. Overigens diende de rechtspositie van de werknemer wel voldoende beschermd te worden, zodat willekeur voorkomen werd. Verder moest het ontslagrecht zo ingericht worden dat er evenwicht kwam tussen flexibiliteit en zekerheid.³⁵ Deze doelen konden behaald worden als het ontslagrecht niet langer ondubbelzinnig zou blijven, duidelijker zou worden en simpeler werd. Dit zou ten goede komen aan de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid.³⁶ Zoals in het Sociaal Akkoord beschreven werd het ontslagrecht geregeld in het BW en niet ook nog in het BBA. Overigens bleef het duale stelsel wel in stand.³⁷ Welke ontslagroute gevolgd moest worden bij een bepaalde ontslaggrond werd wettelijk geregeld. De werkgever had hier niet langer inspraak in.³⁸ Ondanks dat de Vereniging van Arbeidsrecht Advocaten Nederland (hierna VAAN) tijdens de behandeling van het wetsvoorstel benoemde dat de limitatieve ontslaggronden te beperkt waren, werden de ontslaggronden limitatief opgesomd in de WWZ.³⁹

²⁶ Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel 2000.

²⁷ Van Drongelen & Van Rijs 2012/1.9.

²⁸ De Wolff, in: Arbeidsovereenkomst, art. 7:669 BW, aant. 3.2 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

²⁹ Verburg 2010/2.0.

³⁰ *Kammerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 23 (*MvT*).

³¹ *Stb.* 2014, 216.

³² Jacobs 2016/4; Zie ook *Stb.* 2014, 216.

³³ Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/306.

³⁴ *Stb.* 2014, 504.

³⁵ *Kammerstukken II* 1996/1997, 25263, nr. 3, p. 1 (*MvT*).

³⁶ Jacobs 2016/4.

³⁷ Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/308.

³⁸ *Kammerstukken II* 2013/2014, 33818, nr. 7, p. 41.

³⁹ Jacobs 2016/4; Zie ook *Kammerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 90-91.

Ondanks dat de wetgever met de invoering van de WWZ geen verandering voor ogen had betreffende de herplaatsingsverplichting, opgenomen in artikel 7:669 lid 1 BW, bleek uit het onderzoek van Kruit en Sap dat de herplaatsingsplicht voor de werkgever vergroot was.⁴⁰ De herplaatsingsplicht houdt in dat van een werkgever wordt verwacht dat hij zich inspant om een ontslag te voorkomen door te onderzoeken of de werknemer een andere functie in het bedrijf kan vervullen (ook als daar bijscholing voor nodig is).⁴¹ De herplaatsingsplicht was vóór de invoering van de WWZ slechts een aspect om vast te stellen of het ontslag redelijk was.⁴² Uit de literatuur blijkt dat de invoering van de WWZ (net als de i-grond) ook de nodige vragen met zich meebracht. Zo stelde Prof. mr. R.A.A. Duk o.a. dat het onduidelijk was of de WWZ op verschillende manieren geïnterpreteerd werd, waarover de rechter, de gerechtshoven en de HR duidelijkheid moesten verschaffen.⁴³

2.6 Wet Arbeidsmarkt in Balans 2020

In de inleiding is reeds besproken dat op 1 januari 2020 de i-grond in werking is getreden.

Artikel 7:669 lid 3 sub i regelt dat:

Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan: een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Zoals uit bovenstaand wetsartikel blijkt, kan er geen beroep worden gedaan op i-grond als er sprake is van de ontslaggronden geregeld in sub a (bedrijfseconomische redenen) of b (langdurige arbeidsongeschiktheid). Reden hiervoor is dat de beoordeling van deze ontslaggronden bij het UWV ligt, omdat deze ontslaggronden een niet in de persoon gelegen reden voor ontslag betreffen, zoals bij sub c tot en met h wel het geval is. Dit maakt dat het duale ontslagstelsel ook met de invoering van de WAB nog steeds van kracht is. Zoals uit het wetsartikel blijkt, kan er ook geen geslaagd beroep worden gedaan op de cumulatiegrond als er sprake is van een combinatie van de f-grond en één van de in sub c, d, e, g en h genoemde ontslaggronden. De f-grond regelt dat een werknemer alleen ontslagen kan worden als deze werknemer het werk weigert in verband met een ernstig gewetensbezwaar en de werkgever aannemelijk kan maken dat het werk niet in een gewijzigde vorm kan plaatsvinden.⁴⁴ Gezien het gegeven dat het onmogelijk is om deels een ernstig gewetensbezwaar te hebben, is het voor de werkgever ook onmogelijk om deels aannemelijk te maken dat het werk niet in een gewijzigde vorm kan plaatsvinden.⁴⁵ Als het mogelijk is voor de werknemer om arbeid te verrichten in een gewijzigde vorm, kan er geen geslaagd beroep worden gedaan op de f-grond en daarbij dus ook niet op de i-grond.⁴⁶ Dat de f-grond in de rechtspraak geen betekenis heeft, blijkt uit het feit dat er tot op heden geen gepubliceerd vonnis is, waarin de rechter de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden op de f-grond.⁴⁷

Met de invoering van de i-grond is gedeeltelijk tegemoet gekomen aan de eerder besproken opmerking van de VAAN dat een ontslag op de limitatieve gronden in de rechtspraak te beperkt was.⁴⁸ De wetgever heeft met de i-grond beoogd om de rechters de mogelijkheid te geven om meer maatwerk te bieden.⁴⁹ Het is denkbaar dat de wetgever om deze reden besloten heeft om zowel in de parlementaire geschiedenis als in de wet zelf, niet te regelen op welke manier de rechter de i-grond moet toepassen.⁵⁰ Een ander doel dat met de invoering van de i-grond beoogd werd, is om het ontslagrecht te versoepelen. Hierdoor wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers een vast contract te bieden, waardoor flexibele arbeidscontracten gereduceerd worden.⁵¹ Overigens dient de werknemer wel financieel gecompenseerd te worden, nu een arbeidsovereenkomst ook ontboden kan worden als er sprake is van een combinatie van ontslaggronden.

⁴⁰ Kruit & Sap, TvO 2018, p. 32; Zie ook *Kammerstukken II* 2013/2014, 33818, nr. 3, p. 98 (MvT).

⁴¹ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 4.2 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

⁴² De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 3.2 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

⁴³ Duk, *TRA* 2015/87, p. 37.

⁴⁴ Pennings & Sprengers 2020/4.3.4.

⁴⁵ Pennings & Sprengers 2020/4.3.4.

⁴⁶ Pennings & Sprengers 2020/4.3.4.

⁴⁷ Kruit & Kersten, *TvO* 2020, p. 157.

⁴⁸ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 3.3 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

⁴⁹ IJzerman & Sax, *ArbeidsRecht* 2021/5, p. 24.

⁵⁰ Duk, Keizer & Staal, *TRA* 2018/73, p. 22.

⁵¹ Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/308.

Zo regelt artikel 7:671b lid 8 BW dat wanneer de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de i-grond, aan de werknemer een additionele vergoeding toegekend kan worden ten hoogte van de helft van de transitievergoeding (art. 7:673 lid 2 BW). De additionele vergoeding is een aanvullende vergoeding op de transitievergoeding. Hier zal in hoofdstuk 4 nader op worden ingegaan.

Hoofdstuk 3 – De Ontslaggronden

3.1 Twee ontslagroutes

In hoofdstuk 2 is reeds aan de orde gekomen dat Nederland een duaal ontslagstelsel kent, waarbij twee ontslagroutes gevolgd kunnen worden. De eerste ontslagroute ziet op de benodigde toestemming van het UWV om een arbeidsovereenkomst op te zeggen op de a-grond of b-grond. De tweede ontslagroute ziet op de ontbindingsprocedure bij de kantonrechter, indien er sprake is van de ontslaggronden geregeld in artikel 7:669 lid 3 sub c t/m i BW. In deze paragraaf wordt uitsluitend ingegaan op de ontslaggronden geregeld in artikel 7:669 lid 3 sub c, sub d, sub e, sub g en sub h, omdat alleen een beroep gedaan kan worden op de i-grond als er sprake is van een combinatie van deze ontslaggronden. Dat de f-grond geen onderdeel kan uitmaken van de i-grond is reeds besproken in paragraaf 2.6 en wordt in deze paragraaf niet aangehaald. Het is van belang om in kaart te brengen wat de ontslaggronden inhouden en op welke manier deze getoetst worden door de rechter, zodat het voor de werkgever en de werknemer duidelijk is, waaraan voldaan moet worden om een geslaagd beroep te doen op de desbetreffende ontslaggrond. Om deze reden worden de ontslaggronden hieronder besproken.

3.2 Frequent ziekteverzuim

Artikel 7:669 lid 3 sub c BW regelt dat onder een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt verstaan, als een werknemer regelmatig de arbeid niet kan uitoefenen door ziekte of gebreken en dit voor het bedrijf onaanvaardbare gevolgen met zich meebrengt. Het niet kunnen uitoefenen van de arbeid mag niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg door de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer. Een voorbeeld is het aanpassen van de werkplek. Om een geslaagd beroep te doen op de c-grond dient aannemelijk te zijn dat er binnen 26 weken, dan wel binnen 6 weken bij de werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt, geen herstel plaatsvindt. Verder dient de arbeid in deze periode ook niet in gewijzigde vorm te kunnen plaatsvinden. De wetgever heeft besloten om de c-grond te laten toetsen door de kantonrechter, omdat de c-grond erg complex kan zijn. Zo speelt bij de c-grond ook de verwijtbaarheid mee van de werknemer. Ook wordt gekeken naar verleende zorg door de werkgever.⁵²

Uit onderzoek van Kruit en Kersten blijkt dat in de eerste vijf jaar na de invoering van de limitatieve ontslaggronden, geen arbeidsovereenkomst ontbonden is op de c-grond.⁵³ Reden hiervoor is dat er in deze gevallen geen sprake was van het criterium dat het frequent ziekteverzuim onaanvaardbare gevolgen met zich meebracht voor het bedrijf. Vooral voor een groot bedrijf zal een geslaagd beroep op de c-grond lastig zijn, aangezien er werknemers zijn die de frequent zieke werknemer kunnen vervangen als deze verzuimt. Een voorbeeld is het vonnis van de Rechtbank Limburg van 30 maart 2017.⁵⁴ In dit vonnis stond de vraag centraal of de werkgever (AZL), welke zich bezighoudt met advisering en management van pensioenfondsen, de arbeidsovereenkomst met X mocht ontbinden op de c-grond. X is een aantal jaren veelvuldig ziek geweest. De verzuimklachten waren niet werk gerelateerd. De werkgever heeft aan de werknemer kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst te willen ontbinden en dat er een deskundigheidsoordeel opgevraagd zal worden bij het UWV. Dit deskundigheidsoordeel is nodig als de werkgever een verzoek wilt indienen bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de c-grond (artikel 7:671 b lid 4 BW jo 7:629a BW). Het UWV oordeelde dat herstel of ander werk binnen 26 weken mogelijk was. Geadviseerd werd om werknemer een aparte werkplek aan te wijzen met goede klimatologische omstandigheden. AZL heeft dit advies niet opgevolgd, aangezien dit volgens hen niet de oplossing was om het ziekteverzuim van X terug te dringen. Verder stond AZL op het standpunt dat er altijd een werkruimte beschikbaar was die aan de gestelde voorwaarde voldeed. AZL verzocht de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, aangezien het frequent ziekteverzuim onaanvaardbare gevolgen met zich meenam voor de bedrijfsvoering. De kantonrechter oordeelde dat AZL onvoldoende concrete feiten en omstandigheden heeft aangetoond dat het ziekteverzuim verstoring werkte voor de bedrijfsvoering of dat het ziekteverzuim een zodanige druk voor andere werknemers met zich meebracht dat van de werkgever niet verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De rechter benoemde dat het ziekteverzuim financiële (o.a. het inhuren van zzp'ers) en organisatorisch nadelige gevolgen voor AZL meebracht, maar dat dit voor risico van de werkgever komt. Van de werkgever mocht verwacht worden dat het frequent ziekteverzuim op een andere manier opgelost werd (mede door de

⁵² *Kammerstukken II* 2013/2014, 33818, nr. 3, p. 100 (MvT).

⁵³ Kruit & Kersten, *TvO* 2020, p. 152.

⁵⁴ Rb. Limburg 30 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2900, r.o. 4.2-4.5.

omvang van het bedrijf) dan ontbinding van de arbeidsovereenkomst, aangezien het ziekteverzuim niet onaanvaardbaar is voor de bedrijfsvoering.⁵⁵

3.3 Disfunctioneren

Artikel 7:669 lid 3 sub d BW regelt dat er sprake is van een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden als de werknemer ongeschikt is om de arbeid te verrichten en de werkgever het disfunctioneren kenbaar heeft gemaakt aan de werknemer, waarna deze in de gelegenheid is gesteld om het functioneren te verbeteren. Belangrijk is om op te merken dat het bij een beroep op de d-grond niet gaat om het disfunctioneren van de werknemer voortkomend uit ziekte of gebreken. Ondanks dat in de wet niet staat dat het kenbaar maken van het disfunctioneren (ook) schriftelijk dient te gebeuren, is de Advocaat Generaal (AG) van mening dat het wel redelijk is om het schriftelijk kenbaar te maken.⁵⁶ Net als in sub c wordt ook bij deze ontslaggrond gekeken of de werkgever voldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden heeft verleend. Bij de d-grond bestaat het voldoende zorgen, ook uit het bieden van scholing. Om vast te stellen of er sprake is van disfunctioneren vormt de functieomschrijving en de daarbij benodigde kennis, vaardigheden en competenties een leidraad.⁵⁷ Als de werkgever de werknemer niet informeert over het disfunctioneren en de werknemer ook niet de gelegenheid biedt om het disfunctioneren te verbeteren, laat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst in stand. Een voorbeeld waarin de werkgever wel een geslaagd beroep kon doen op de d-grond is het vonnis de Rechtbank Midden-Nederland van 10 augustus 2021.⁵⁸ De werkgever stelde al een langere tijd ontevreden te zijn over het functioneren van de werknemer, waaronder de houding en het gedrag van de werknemer. Werkgever heeft dit kenbaar gemaakt aan de werknemer en er is twee keer een verbetertraject opgestart. Verder stelde de werkgever dat de werknemer zich niet aan werkinstructies hield, die van wezenlijk belang waren. Ook stonden de teamverhoudingen onder druk. Werknemer stelde aan de basisregels te hebben voldaan, dat het management onvoldoende kennis had van informatiebeveiliging en dat collega's niet tegen het management durfden in te gaan. De kantonrechter stelde vast dat de werkgever bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond een beoordelingsvrijheid had, waardoor de d-grond slechts aannemelijk diende te zijn. De kantonrechter oordeelde dat de werkgever dit voldoende aannemelijk heeft gemaakt, doordat er voorbeelden zijn gegeven waaruit blijkt dat de werknemer zich niet aan redelijke werkinstructies/afspraken heeft gehouden, dit gedrag niet wilde aanpassen, het gedrag van werknemer door collega's als problematisch werd ervaren en dat de werkgever al sinds juli 2018 kritiek heeft gehad op de kwaliteit van het werk van werknemer en de houding en het gedrag van de werknemer. Dit maakte dat de kantonrechter oordeelde dat de werkgever voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer ongeschikt is voor de functie.⁵⁹ Verder was de rechter van oordeel dat de werkgever de werknemer tijdig op de hoogte heeft gebracht van het disfunctioneren en dat de werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld (door de twee waarschuwingen en de twee verbetertrajecten) om dit functioneren te verbeteren.⁶⁰ Tot slot oordeelde de rechter dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk was, aangezien werknemer heeft aangetoond zijn houding/gedrag niet te veranderen, waardoor de problemen ook in een andere functie zouden optreden.⁶¹ De arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de d-grond.⁶² Er was geen aanleiding voor een billijke vergoeding, omdat de werkgever niet verwijtbaar heeft gehandeld.⁶³

3.4 Verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer

Artikel 7:669 lid 3 sub e BW regelt dat verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden, als van de werkgever in redelijkheid niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Een voorbeeld is als een arbeidsongeschikte werknemer nalaat om passende arbeid te verrichten (art. 7:658 a lid 4 BW), waartoe de werkgever de werknemer in staat stelt (art. 7:660a lid 1 sub c BW). Bij het vaststellen of van de werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten, speelt de mate van verwijtbaarheid bij de werknemer een grote rol.⁶⁴ Ondanks dat de werknemer verwijtbaar handelt of nalaat, kan de rechter oordelen dat de werkgever een transitievergoeding dient te betalen.

⁵⁵ Rb. Limburg 30 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2900, r.o. 4.6.

⁵⁶ HR 14 september 2018, ECLI:NL:PHR:2018:1032 (concl. A-G Hartlief).

⁵⁷ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 5.4.1 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

⁵⁸ Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3702.

⁵⁹ Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3702, r.o. 4.12.

⁶⁰ Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3702, r.o. 4.13.

⁶¹ Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3702, r.o. 4.14.

⁶² Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3702, r.o. 4.15.

⁶³ Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3702, r.o. 4.17.

⁶⁴ *Kammerstukken II* 2013/2014, 33818, nr. 7, p. 43.

Overigens zal de rechter bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, de werkgever niet verplichten om een transitievergoeding te betalen (art. 7:673 lid 7 BW), tenzij het niet toekennen van een transitievergoeding o.g.v. redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is (art. 7:673 lid 8 BW).⁶⁵ Anders dan bij de andere ontslaggronden, rust op de werkgever geen herplaatsingsplicht als de werknemer verwijtbaar handelt of nalaat. Dit is geregeld in artikel 6:669 lid 1 BW.

Het vonnis van de Rechtbank Midden-Nederland van 17 mei 2021 is een voorbeeld waarin een geslaagd beroep werd gedaan op de e-grond. Werkgever verzocht de arbeidsovereenkomst met X (assistent register makelaar taxateur) te ontbinden op e-grond, omdat X structureel weigerde medewerking te verlenen aan de inspanningen van de werkgever om de verhouding tussen hen te herstellen. Zo stelde de werkgever dat de adviezen van de bedrijfsarts niet opgevolgd werden, X mediation-gesprekken weigerde en niet eerlijk was over de uitkomst van de second opinion door de arts. X stelde zich o.a. op het standpunt dat er sprake was van een opzegverbod (art. 7:670 BW), omdat X medisch beperkt was (en dat de ziekmelding niet het gevolg was van de discussie over salarisverhoging). Verder stelde X er alles aan te hebben gedaan om te herstellen en het werk te hervatten. De kantonrechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomst ontbonden kon worden op de e-grond, omdat de bedrijfsarts beoordeeld heeft dat X 32 uur per week aan het werk kon. X heeft dit oordeel niet weerlegd (door een second opinion of een deskundigheidsoordeel van het UWV). Aangezien X eerder heeft erkend dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, was er geen sprake van een ontslagverbod. X heeft niet meegewerkt aan de re-integratie (o.a. het niet verschijnen bij het gesprek om de belemmeringen in kaart te brengen om het werk te hervatten en het niet verschijnen bij de mediation gesprekken). De rechter oordeelde dat X verwijtbaar heeft gehandeld dan wel verwijtbaar heeft nagelaten. Van de werkgever kon niet verwacht worden de arbeidsovereenkomst voor te zetten, waardoor de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de e-grond. Er was geen transitievergoeding verschuldigd, aangezien de rechter oordeelde dat X ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door al bij aanvang van de re-integratie geen medewerking te verlenen, terwijl dit wel van X verwacht mocht worden.⁶⁶

Opmerking verdient dat de werkgever, om een geslaagd beroep te doen op de e-grond, niet hoeft aan te tonen dat ontbinding op deze grond een 'laatste redmiddel' is en er dus geen minder ingrijpende maatregelen zijn die genomen kunnen worden. Dit blijkt noch uit de wetsgeschiedenis noch uit de wet en wordt nog eens bevestigd in het arrest van de HR van 28 mei 2021.⁶⁷

3.5 Verstoorde arbeidsverhouding

Artikel 7:669 lid 2 sub g BW regelt dat een verstoorde arbeidsverhouding als een redelijke grond aangemerkt kan worden als van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden arbeidsovereenkomst voort te zetten. Zoals uit de MvT blijkt, kan er ook sprake zijn van een verstoorde arbeidsverhouding als deze verstoring niet duurzaam is, maar wel ernstig.⁶⁸ Overigens dient de werkgever zich wel in te zetten (bijvoorbeeld door het inschakelen van mediation) om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Als herstel ondanks de inspanningen niet mogelijk is, kan er een geslaagd beroep worden gedaan op de g-grond.⁶⁹ Opmerking verdient dat de verstoorde arbeidsverhouding een verstoring betreft in de relatie tussen de werkgever en de werknemer óf als het een gezags- of verticale relatie betreft, bijvoorbeeld tussen een werknemer en een leidinggevende.⁷⁰ Een verstoorde arbeidsverhouding tussen collega's onderling valt in beginsel niet onder deze ontslaggrond, tenzij deze verstoring doorwerkt in een verticale verhouding.⁷¹ Een voorbeeld is het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 12 augustus 2019. Werkgever SWW heeft in 2015 het secretariaat samengevoegd en sindsdien zijn er samenwerkingsproblemen ontstaan tussen de werknemers onderling. Diverse pogingen zijn door SWW gedaan om de samenwerkingsproblemen op te lossen, waaronder ook mediation als laatste poging. Secretariaatmedewerker X wilde zich niet langer inzetten voor een gezamenlijke oplossing, ondanks dat in een gesprek nog getracht is om X te bewegen zich in te zetten voor deze laatste poging. De kantonrechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kon worden met de werknemer, aangezien de g-grond niet ziet op een horizontale verstoorde arbeidsrelatie. Wel werd de arbeidsovereenkomst met X ontbonden op de h-grond.

⁶⁵ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 5.5.1 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

⁶⁶ Rb. Midden-Nederland 17 mei 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2055, r.o. 4.10.

⁶⁷ HR 28 mei 2021, ECLI:NL:HR:2021:781, r.o. 3.4.

⁶⁸ *Kammerstukken II* 2013/2014, 33818, nr. 3, p. 46 (*MvT*).

⁶⁹ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 5.7.1 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

⁷⁰ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 5.7.1 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

⁷¹ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 5.7.1 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

SWW heeft in hoger beroep verzocht de beschikking van de kantonrechter te bekrachtigen, onder verbetering van de ontslaggrond (g-grond i.p.v. h-grond). Het hof oordeelde dat de samenwerkingsproblemen eerst slechts een verstoring van de horizontale arbeidsrelatie betrof, maar dat de arbeidsovereenkomst nu ontbonden kon worden op de g-grond, omdat het gebrek aan inzet van X als een verstoorde relatie tussen X en werkgever kon worden aangemerkt.⁷² Een ander voorbeeld waarin de werkgever een geslaagd beroep kon doen op de g-grond is het vonnis van 19 juli 2021 van de Rechtbank Rotterdam. Stichting Zorgbelang Inclusies (werkgever) houdt zich bezig met het bieden van ondersteuning betreffende gezondheidszorg en leefbaarheid. Werknemer X in de functie als straatadvocaat heeft in het verleden een alcoholverslaving en een terugval gehad, waardoor ze arbeidsongeschikt raakte. Vervolgens is X diverse malen beter gemeld en wederom uitgevallen. Volgens werkgever verscheen X onder invloed van alcohol op de werkvloer. Dit maakte dat de werkgever het vertrouwen in X verloren had. Verder beargumenteerde de werkgever dat de doelgroep van werkgever behoefte heeft aan stabiliteit en dat confrontatie met verslaving kan leiden tot terugval in de verslaving of tot andere problemen. De rechter oordeelde dat van werkgever niet verwacht kon worden dat deze vertrouwen bleef houden in X, ondanks dat X aangaf de verslaving te boven te zijn. X heeft meermaals toezeggingen gedaan dat ze de strijd met alcohol gewonnen heeft. Verder ligt herplaatsing niet in de rede, aangezien er maar één vacature beschikbaar was die dezelfde intensieve omgang met de kwetsbare doelgroep vereiste. De rechter oordeelde dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie en dat de arbeidsovereenkomst ontbonden kon worden op de g-grond.⁷³

Een arbeidsovereenkomst kan ook worden ontbonden op de g-grond als er een verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan doordat een werkgever ten onrechte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een andere grond heeft beoogd.⁷⁴ Dit wordt de Asscher-escape genoemd (benoemt naar destijds minister Asscher die hierover een opmerking maakte tijdens een debat in de Eerste kamer over het wetsvoorstel WWZ).⁷⁵ Zo is het denkbaar dat een werknemer de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond onder toekenning van een billijke vergoeding, omdat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of heeft nagelaten door aan de werknemer niet kenbaar te maken dat deze niet (voldoende) functioneerde dan wel in de gelegenheid heeft gesteld om dit functioneren te verbeteren (d-grond).⁷⁶

3.6 Andere omstandigheden

Artikel 7:669 lid 3 sub h BW regelt dat andere omstandigheden dan genoemd in artikel 7:669 lid 3 sub a t/m g een redelijke grond kunnen vormen om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat niet van de werkgever verwacht mag worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Uit de MvT blijkt dat met de h-grond niet beoogd is om ontslag mogelijk te maken in de gevallen dat het ontslag op een van de andere ontslaggronden onvoldoende onderbouwd is.⁷⁷ Een voorbeeld waarin de werkgever een geslaagd beroep kon doen op de h-grond is het vonnis van de Rechtbank Rotterdam van 7 juli 2020. Werkgever Delin Capital Asset Management UK limited (hierna Delin), welke gespecialiseerd is in vastgoed voor de logistieke sector, heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden met X, o.a. omdat X onvoldoende verantwoordelijkheid nam in zijn functie als Managing Director Benelux en er een gebrek aan vertrouwen (in) elkaar dan wel een verschil van inzicht in het te voeren beleid was ontstaan. Werkgever heeft X hierop gewezen in diverse gesprekken, waarin ook actiepunten zijn opgesteld. Volgens werkgever was er geen enkele vooruitgang bij X te zien. De kantonrechter oordeelde dat er sprake was van een geschil van inzicht op welke manier de functie ingevuld diende te worden en dat dit niet onder de a- t/m g-grond viel, waardoor niet van de werkgever verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.⁷⁸ De arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de h-grond.

⁷² Hof Arnhem-Leeuwarden 12 augustus 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:6480, r.o. 5.16.

⁷³ Rb. Rotterdam 19 juli 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7195, r.o. 5.5.

⁷⁴ *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 87.

⁷⁵ *Handelingen I* 2013/14, nr. 32, item 14, p. 10.

⁷⁶ *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 87.

⁷⁷ *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, C, p. 90-91.

⁷⁸ Rb. Rotterdam 7 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5918, r.o. 6.5.

Hoofdstuk 4 – De i-grond

4.1 Jurisprudentieonderzoek

In deze paragraaf is jurisprudentie onderzocht, zodat in kaart gebracht kan worden op welke wijze(n) de rechter de i-grond heeft toegepast. Ook komt in deze paragraaf aan de orde op welke manier de rechter bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond, de hoogte van de additionele vergoeding heeft vastgesteld.

4.2 De beoordeling van de i-grond door de rechtbanken

Bij het jurisprudentieonderzoek is de website www.rechtspraak.nl geraadpleegd waarop de zoektermen i-grond en cumulatiegrond werden gebruikt. Reden hiervoor is dat in dit onderzoek de i-grond centraal staat. De i-grond wordt ook wel cumulatiegrond genoemd, daarom is op beide criteria gezocht, om een vertekend beeld te voorkomen. Vervolgens is de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2022 geselecteerd als uitspraakdatum. Reden hiervoor is dat de i-grond per 1 januari 2020 in werking is getreden, daarom zijn vonnissen vóór die datum niet relevant voor dit onderzoek. Er is besloten om een periode van twee jaar te onderzoeken, zodat de onderzoeksresultaten actueel zijn. Door de vonnissen tot 1 januari 2022 te analyseren, was er nog voldoende tijd om deze te verwerken in het onderzoek. Daarnaast was de i-grond op 1 januari 2022 twee jaar van kracht, waardoor er mogelijk een trend te zien is, in de toepassing van de i-grond door de rechter in 2020 en 2021. De vonnissen zijn vervolgens op datum geanalyseerd (het oudste vonnis eerst), zodat de ontwikkeling van de i-grond in de rechtspraak zichtbaar werd. Allereerst is ervoor gekozen om de vonnissen te onderzoeken. Reden hiervoor was dat er tot op heden in hoger beroep slechts zes keer een beroep werd gedaan op de i-grond en de i-grond niet in al deze arresten is beoordeeld, waardoor het nog te vroeg is om conclusies te trekken op welke manier het hof de i-grond heeft toegepast. Om dezelfde reden is ook besloten om niet eerst de vier arresten van de Hoge Raad te analyseren, welke naar voren kwamen toen gezocht werd op de eerder genoemde zoekcriteria en periode. De focus van dit onderzoek ligt dus op de manier van toetsen van de i-grond door de rechters, in eerste aanleg.

Op 2 januari 2022 leverden de zoekcriteria 82 gepubliceerde resultaten op. Er zijn ook vonnissen in de desbetreffende periode gedaan, die niet gepubliceerd zijn. Hierdoor had de uitkomst van het onderzoek anders kunnen zijn, als ook deze vonnissen werden meegenomen. Op voorhand zijn drie categorieën gemaakt om in kaart te brengen, in welke en in hoeveel gevallen de rechter oordeelde of de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de i-grond:

- Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de c-grond, d-grond, e-grond, g-grond of h-grond
- Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond
- Geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Verwacht werd dat elk vonnis onder één categorie kon worden gebracht. Al tijdens het analyseren van het vierde vonnis werd duidelijk dat de drie categorieën te beperkt waren. Reden hiervoor is dat de rechter soms niet aan de beoordeling van een ontslaggrond toekwam, omdat er bijvoorbeeld geen sprake was van een arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW). Daarnaast is het mogelijk dat er sprake was van een opzegverbod óf dat een ontslag rechtsgeldig werd gegeven, waardoor de rechter ook niet aan de beoordeling van de i-grond toekwam, ondanks dat partijen wel een beroep deden op de i-grond. De vooraf opgestelde categorieën bleken dus ontoereikend. Om deze reden zijn de categorieën specifieker geformuleerd en werden er categorieën toegevoegd. De volgende categorieën zijn gehanteerd in dit onderzoek:

Categorie 1.1: Ontbinding op de c-, d-, e-, g- of h-grond én geen beoordeling van de i-grond

Categorie 2.1: Geen ontbinding op een ontslaggrond maar wel een beoordeling van de i-grond

Categorie 2.2: Geen ontbinding op een ontslaggrond én geen beoordeling van de i-grond

Categorie 3.1: Niet toegekomen aan ontbinding op een ontslaggrond, maar wel een beoordeling van de i-grond

Categorie 3.2: Niet toegekomen aan ontbinding op een ontslaggrond én geen beoordeling van de i-grond

Categorie 4.1: Ontbinding op de i-grond

Van de 82 geanalyseerde vonnissen waren er negentien vonnissen waarin de rechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de c-, d-, e-, g- of h-grond. De i-grond werd in deze vonnissen niet beoordeeld (categorie 1.1), waardoor deze categorie van ondergeschikt belang is in dit onderzoek. Van deze negentien vonnissen werd er twee keer een geslaagd beroep gedaan op de d-

grond, drie keer op de e-grond en dertien keer op de g-grond (waarvan in een geval de arbeidsovereenkomst ook ontbonden kon worden op de h-grond als er geen sprake was van een verstoorde arbeidsverhouding).⁷⁹ De rechter heeft de arbeidsovereenkomst slechts één keer ontbonden op de h-grond.⁸⁰ Uit het onderzoek kwam dus naar voren dat de meeste ontbindingen (61,1%) op de g-grond plaatsvonden.

Van de resterende 63 vonnissen (82 resultaten - categorie 1.1) zijn 40 arbeidsovereenkomsten niet ontbonden op een ontslaggrond en dus in stand gebleven (categorie 2.1). Overigens werd in deze gevallen de i-grond wel beoordeeld. Deze categorie is van groot belang in dit onderzoek, omdat door het analyseren van deze vonnissen in kaart gebracht kon worden op welke manier de rechter de i-grond toetste. Uit de analyse van deze vonnissen blijkt dat er in achttien vonnissen geen geslaagd beroep kon worden gedaan op de i-grond, omdat deze grond onvoldoende was onderbouwd. Dit betekent dat de i-grond, net als de andere ontslaggronden, onderbouwd dient te worden. Een voorbeeld is het vonnis van de Rechtbank Rotterdam van 1 juni 2021, welke reeds besproken is in de inleiding en waarin de rechter oordeelde dat de enkele stelling dat de g-grond, h-grond en e-grond tezamen een ontbinding op de i-grond rechtvaardigden, een onvoldoende toelichting was voor een ontbinding op de i-grond.⁸¹ De werkgever lijkt er dus goed aan te doen om in het verzoekschrift aan te geven welke combinatie van omstandigheden ervoor zorgt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond gerechtvaardigd is. Overigens kan deze 'vergaande' onderbouwing op de nodige kritiek rekenen in de literatuur. Zo stelden IJzerman en Sax dat het niet wenselijk is dat de werkgever deze ontslaggrond zo uitgebreid motiveert, omdat dit ongunstig kan uitpakken voor de primair verzochte ontslaggronden.⁸² Een voorbeeld is als een werkgever primair vordert en onderbouwt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden op de voldragen g-grond en vervolgens dient te onderbouwen dat deze g-grond niet voldragen is maar de combinatie van omstandigheden maakt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden op de i-grond. Hiermee haalt de werkgever zijn eigen standpunt onderuit. Dit kan ook de reden zijn, waarom uit jurisprudentieonderzoek blijkt dat de werkgever vaak subsidiair, meer subsidiair of uiterst subsidiair een beroep doet op de i-grond. Van de 82 onderzochte vonnissen is er slechts in één vonnis primair verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond.⁸³ Volgens Van der Kind is (net als IJzerman en Sax stellen) de i-grond voldoende onderbouwd, als verwezen wordt naar de eerder aangehaalde feiten en omstandigheden bij de andere ontslaggronden en toegelicht wordt waarom deze feiten en omstandigheden tezamen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond rechtvaardigen.⁸⁴ Door de i-grond zo te onderbouwen dat 'ook' ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond gerechtvaardigd is, kunnen werkgevers voorkomen dat hun eerder aangedragen voldragen ontslaggrond ontkracht wordt. Opvallend is dat dertien van de achttien gevallen waarin de rechter oordeelde dat de i-grond onvoldoende is onderbouwd, de rechter ook oordeelde dat van het criteria 'een bijna voldragen ontslaggrond' geen sprake was. Om deze reden is het belangrijk om de i-grond voldoende te onderbouwen, zodat duidelijk wordt welke combinatie van omstandigheden een 'bijna voldragen ontslaggrond' vormt, zodat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op de i-grond.

Verder is onderzocht in hoeveel gevallen de rechter nadrukkelijk oordeelde dat noch uit de wet noch uit de wetsgeschiedenis blijkt dat er sprake dient te zijn van een 'bijna voldragen ontslaggrond'. In totaal betrof het vier vonnissen in 2021. Van deze vier vonnissen werd in drie vonnissen juist het criteria centraal gezet óf 'van de werkgever gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten'.⁸⁵ Hiermee lijkt een nieuwe trend te zijn ingezet. Waar in 2020 de rechter in de meeste gevallen het criteria hanteerde dat er sprake diende te zijn van een bijna voldragen ontslaggrond, kwam dit criteria in 2021 alleen nog in het vonnis van de Rechtbank Rotterdam van 6 oktober 2021 naar voren.⁸⁶

Het toetscriteria 'bijna voldragen ontslaggrond' zorgde ook in de literatuur voor de nodige ophef. Zo betoogden Kruit en Kersten dat het hanteren van dit criteria zorgt voor een zeer strenge toetst,

⁷⁹ Rb. Noord-Holland 17 Augustus 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:6962, r.o. 5.10.

⁸⁰ Rb. Rotterdam 7 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5918.

⁸¹ Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136, r.o. 6.8.1.

⁸² IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht* 2021/5, p. 26.

⁸³ Rb. Oost-Brabant 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864.

⁸⁴ Van der Kind, *AR-updates* 2020-0225, p. 10.

⁸⁵ Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694; Zie ook Rb. Noord-Holland 1 juli 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5208; Zie ook Rb. Rotterdam 15 september 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9060.

⁸⁶ Rb. Rotterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9948

hetgeen niet overeenkomt met het gestelde doel van de invoering van de i-grond om het ontslagrecht voor werkgevers te versimpelen.⁸⁷ IJzerman en Sax stelden dat het belangrijk is dat de rechter niet te soepel omgaat met de i-grond. Volgens hen had de wetgever voor ogen dat de omstandigheden tezamen een redelijke grond moesten opleveren, waardoor niet van de werkgever verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Zij waren van mening dat ondanks een rechtsgrond niet 'bijna voldragen' is, de combinatie van omstandigheden maakt dat ontbinding gerechtvaardigd is.⁸⁸ Van der Kind stelde dat voor een geslaagd beroep op de i-grond in ieder geval nodig is dat een van de afzonderlijke ontslaggronden bijna voldragen is. De te combineren gronden moesten volgens hem van enig gewicht zijn, anders zouden deze gronden tezamen ook onvoldoende zijn voor ontbinding op de i-grond. Verder benoemde Van der Kind dat slecht onderbouwde afzonderlijke ontslaggronden tezamen genomen, ook niet ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen.

Door het jurisprudentieonderzoek werd duidelijk dat er vonnissen zijn, waarin de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbond op een van de ontslaggronden én ook niet aan de beoordeling van de i-grond toekwam (categorie 2.2). Het betrof totaal zes vonnissen. Onder deze categorie vielen ook de vonnissen waarin de rechter de i-grond wel aanhaalde, maar de i-grond inhoudelijk niet beoordeelde. Een voorbeeld is dat de rechter oordeelde dat de cumulatiegrond geen soelaas kon bieden.⁸⁹ Ook deze categorie leverde geen bijdrage aan de beantwoording van de hoofdvraag, omdat de i-grond (inhoudelijk) niet beoordeeld werd.

Van de zeventien resterende vonnissen (63 vonnissen - 40 van categorie 2.1, - 6 van categorie 2.2) werd slechts in tien gevallen niet toegekomen aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een van de ontslaggronden, omdat (zoals al eerder besproken) er bijvoorbeeld geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. In negen van deze vonnissen werd de i-grond niet beoordeeld (categorie 3.1). Deze categorie leverde dus ook geen bijdrage aan beantwoording van de hoofdvraag. Overigens werd in één van de tien gevallen de i-grond wel beoordeeld (categorie 3.2).⁹⁰ Zo oordeelde de rechter dat de i-grond bedoeld is voor de gevallen waarin de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan ontbinden op één ontslaggrond, maar dat de omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen maken dat van de werkgever niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Ook dienden de afzonderlijke ontslaggronden volgens deze rechter (bijna voldragen) te zijn. Dit vonnis draagt dus wel bij aan de beantwoording van de hoofdvraag op welke manier de rechter de i-grond toepast.

In de zeven resterende vonnissen (17 vonnissen - 10 totaal van categorie 3.1 en 3.2) is een geslaagd beroep gedaan op de i-grond. Deze vonnissen worden hieronder besproken.

ECLI:NL:RBMNE:2020:2705

Een werkgever welke zich bezighoudt met het management van palletlevering (inzamelen, repareren en sorteren), wilde de arbeidsovereenkomst ontbinden met X op primair de d-grond, dan wel de g-grond en subsidiair op de i-grond. Reden hiervoor was dat volgens de werkgever, X niet voldoende functioneerde. Dit bleek uit de beoordelingsgesprekken, waarin besproken werd dat van X verwacht mocht worden dat deze nieuwe klanten aanbracht en hierbij een proactieve houding aannam. Volgens werkgever verbeterde X zich niet en verloor de werkgever het vertrouwen in hem, waardoor de vertrouwensrelatie duurzaam is verstoord.

De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake was van een voldragen d-grond, omdat werkgever slechts X confronteerde over het disfunctioneren tijdens beoordelingsgesprekken. Hierdoor werd X niet voldoende in de gelegenheid gesteld om het functioneren te verbeteren.⁹¹ Verder oordeelde de rechter dat de g-grond geen voldragen ontslaggrond was. Reden hiervoor was dat het meningsverschil over het disfunctioneren, de oorzaak was van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding en werkgever, X niet in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren, bijvoorbeeld door het bieden van begeleiding/training.⁹² Bovenstaande maakt dat van voldragen h-grond ook geen sprake was.

⁸⁷ Kruit & Kersten, *ArbeidsRecht* 2020/40, p. 28.

⁸⁸ IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht* 2021/5, p. 25.

⁸⁹ Rb. Limburg 29 januari 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:1114, r.o. 4.2.

⁹⁰ Rb. Rotterdam 21 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8203, r.o. 4.20.

⁹¹ Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705, r.o. 5.7.

⁹² Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705, r.o. 5.9.

De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst op de i-grond, omdat er sprake was van één bijna voldragen ontslaggrond (de d-grond in combinatie met de g-grond). Geprobeerd is om middels mediatie de arbeidsrelatie te herstellen, zodat er een verbetertraject opgesteld kon worden. Dat dit niet mocht baten, blijkt uit het feit dat X vrijgesteld werd van werk en X hiertegen niet is opgekomen.

De arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de i-grond, onder toekenning van de transitievergoeding met de verhoging tot 1,5 (additionele vergoeding). De additionele vergoeding werd rechtvaardig geacht door de rechter, omdat de werkgever nagelaten had een verbetertraject op te starten, waardoor de vertrouwensrelatie is aangetast.⁹³

ECLI:NL:RBMNE:2020:3327

In het vonnis van de Rechtbank Midden-Nederland van 24 juli 2021 stonden dezelfde ontslaggronden centraal als het vonnis van de Rechtbank Midden-Nederland van 6 juli 2021. De rechter oordeelde niet anders, waardoor dit vonnis geen afzonderlijke bespreking behoeft.⁹⁴

ECLI:NL:RBAMS:2020:4992

Event Republic B.V (werkgever) verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden met X als enige werknemer op de g-grond, omdat werkgever problemen ervoer in het contact met X. De werkgever voerde in deze zaak aan dat hij meermaals (zelfs met behulp van mediation) het gesprek met X was aangegaan om een re-integratietraject te starten. Volgens de werkgever was herstel van de relatie onmogelijk door de houding van X. De kantonrechter wees het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) af, omdat onvoldoende aannemelijk is geworden dat er sprake was van een voldragen g-grond. Reden hiervoor was dat werkgever en X jarenlang een goede verstandhouding hadden en de relatie pas verstoord is geraakt toen er een verschil van mening ontstond in het te volgen re-integratietraject. De mediationgesprekken werden vroegtijdig gestopt, waardoor ook niet vastgesteld kon worden dat de arbeidsrelatie duurzaam verstoord was. De kantonrechter vulde o.g.v. artikel 25 Rv ambtshalve de h-grond aan, omdat er sprake was van andere omstandigheden. X was de enige werknemer, waardoor niet van werkgever gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarnaast lag herplaatsing in een andere functie niet in de rede. Vervolgens vulde de rechter ambtshalve de i-grond aan en oordeelde dat de h-grond in combinatie met de g-grond toereikend was om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond.⁹⁵ Partijen hebben tegen de aanvullingen geen bezwaren aangevoerd. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de i-grond, onder toekenning van de helft van de transitievergoeding als additionele vergoeding, omdat de omstandigheden dit naar het oordeel van de rechter rechtvaardigden. De werkgever werd in de gelegenheid gesteld om het verzoek in te trekken.

ECLI:NL:RBMNE:2020:4734

Werkgever verzocht de rechter de arbeidsovereenkomst met X te ontbinden op de e-grond. De werkgever had hieraan o.a. ten grondslag gelegd dat X, ondanks diverse waarschuwingen, zich negatief uitliet over de directeur, hetgeen voor onrust en stress zorgde bij collega's en klanten. Subsidiar verzocht de werkgever de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond, omdat door de houding en het gedrag van X, collega's en klanten niet langer met X wilden samenwerken. Verder werd door werkgever gesteld dat de gronden tezamen een voldragen i-grond vormden. De kantonrechter oordeelde dat de uitlatingen verwijtbaar waren, maar dat deze niet van een zo ernstige mate waren dat van de werkgever niet verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Hierbij speelde ook een rol dat werkgever met X geen duidelijke afspraken had gemaakt over het veranderen van het gedrag.⁹⁶ De kantonrechter oordeelde dat er ook geen sprake was van de g-grond, omdat er geen andere feiten of omstandigheden werden aangedragen dan de besproken e-grond en werkgever niet onderzocht had of de arbeidsverhouding hersteld kon worden.⁹⁷ Wél oordeelde de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst ontbonden kon worden op de i-grond, omdat de arbeidsverhouding verstoord werd door het verwijtbaar negatieve gedrag van X. Weliswaar had werkgever eerst moeten proberen om de arbeidsovereenkomst te herstellen, hetgeen niet eenvoudig was door de omvang van de onderneming (20 personen) en X geen zelfreflectie toonde. Hierdoor kon

⁹³ Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705, r.o. 5.10.

⁹⁴ Rb. Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327.

⁹⁵ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992, r.o. 20.

⁹⁶ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734, r.o. 5.7.

⁹⁷ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734, r.o. 5.10.

van de werkgever niet verwacht worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.⁹⁸ Wel werd aan werknemer een transitievergoeding toegekend alsmede de verhoging hiervan tot 1,5.⁹⁹

ECLI:NL:RBNHO:2021:158

Werkgever Direct Maintenance, welke zich bezighoudt met het exploiteren van een vliegtuigonderhoudsbedrijf, had X ontslagen op staande voet. Aanleiding hiertoe was dat X pakjes drinken van een klant van de werkgever had gedronken en dit o.g.v. het zero-tolerance beleid, ten aanzien van diefstal c.q. het wegnemen van eigendommen, verboden was. X heeft verzocht het OSV te vernietigen. Werkgever heeft als tegenverzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst met X te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair op de i-grond, als het OSV vernietigd zou worden.

De kantonrechter oordeelde dat het OSV niet rechtsgeldig was, omdat het zero-tolerance beleid (en de gevolgen) onvoldoende duidelijk en onvoldoende consequent werden toegepast.¹⁰⁰ Verder oordeelde de rechter dat het beroep op de e-grond niet kon slagen. Reden hiervoor was dat, ondanks X verwijtbaar gehandeld heeft door drinken te nuttigen zonder toestemming, het gedrag van X niet zo ernstig was dat van werkgever niet verwacht mocht worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁰¹ Een beroep op de g-grond slaagde niet, omdat X weliswaar het vertrouwen van werkgever had geschaad, maar dit veroorzaakt werd door het onduidelijke en inconsequente beleid. Verder is niet gebleken dat de arbeidsrelatie niet hersteld kon worden middels bijvoorbeeld mediatie.¹⁰² De kantonrechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomst wel ontbonden kon worden op de i-grond, omdat de combinatie van de omstandigheden (het verwijtbaar handelen van X en de verstoorde arbeidsrelatie) met zich meebracht dat van de werkgever niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁰³ De rechter stelde vast dat noch uit de wet noch uit de wetsgeschiedenis blijkt dat er sprake moet zijn van één bijna voldragen ontslaggrond.¹⁰⁴

De arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de i-grond onder toekenning van een additionele vergoeding ter hoogte van 25% van de transitievergoeding. Dat de ontbindingsgronden gebreken kenden, speelde mee bij het vaststellen van de hoogte van de additionele vergoeding. Daarnaast was voor de hoogte van de additionele vergoeding ook van belang dat er sprake was van onduidelijk en inconsequent beleid van werkgever en dat van X verwacht mocht worden van andermans spullen af te blijven. Zeker nu X ook gewezen is op het zero-tolerance beleid van werkgever.¹⁰⁵ Werkgever werd in de gelegenheid gesteld het verzoek in te trekken, nu deze de additionele vergoeding verschuldigd was (art 7:686a lid 6 BW).

ECLI:NL:RBOBR:2021:4237

AFA Dispensing Group B.V. verzocht de arbeidsovereenkomst met X te ontbinden op de d-grond, h-grond of de i-grond. Werkgever legde aan d-grond ten grondslag dat X te gedetailleerd rapporteerde en taken vervulde welke niet bij de functie behoorden. De kantonrechter wees het verzoek op de d-grond af, omdat X in beoordelingsgesprekken positief werd beoordeeld. De vastgestelde KPI's (Kritieke prestatie- indicatoren) konden niet aangemerkt worden als verbeterplan, omdat in een verbeterplan o.a. doelen, middelen en meetmomenten dienen te worden opgenomen.¹⁰⁶ De kantonrechter oordeelde dat er ook geen geslaagd beroep kon worden gedaan op de h-grond, omdat er slechts een verschil van inzicht was over de manier waarop de functie van X uitgeoefend werd en er niet een verschil van inzicht was over de richting van het bedrijf. Werkgever heeft mondeling aangegeven dat er sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie, welke meegenomen diende te worden in het kader van de i-grond.

X had zelf (voor de mondelinge behandeling) verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Omdat de d-grond niet voldragen was, werd aan de g-grond veel gewicht toegekend, omdat mogelijk dan de arbeidsovereenkomst ontbonden kon worden op de i-grond. De kantonrechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomst ontbonden kon worden op de i-grond,

⁹⁸ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734, r.o. 5.13.

⁹⁹ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734, r.o. 5.19.

¹⁰⁰ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158, r.o. 5.2.

¹⁰¹ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158, r.o. 5.9.

¹⁰² Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158, r.o. 5.11.

¹⁰³ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158, r.o. 5.13.

¹⁰⁴ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158, r.o. 5.12.

¹⁰⁵ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158, r.o. 5.18.

¹⁰⁶ Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237, r.o. 3.2.

omdat van enige aspecten van de d-grond sprake was en de arbeidsverhouding door de procedure nog meer verslechterd is, waardoor voortzetting door de werkgever van het dienstverband niet gevegd kon worden. Het tegenverzoek van X hoefde niet beoordeeld te worden.¹⁰⁷ De kantonrechter oordeelde dat X recht had op 1,25 x de transitievergoeding, omdat werkgever verzocht heeft de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond, terwijl deze grond niet bijna voldragen was en dit ervoor heeft gezorgd dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Daarnaast oordeelde de rechter dat X zelf ook bijgedragen heeft aan de verstoorde arbeidsverhouding, door in de processtukken persoonlijke verwijten te maken aan MT-leden.

ECLI:NL:RBLIM:2021:8222

Werkgever VDL NEDCAR B.V. verzocht de arbeidsovereenkomst met X te ontbinden op de d-grond of de g-grond. Subsidiair heeft de werkgever verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond. Werkgever legde aan de d-grond ten grondslag dat X ongeschikt was voor de functie van directeur HR, omdat X belangrijke competenties miste, zoals het gebrek aan leiderschap, empathie, zelfinzicht en zelfreflectie. Ter onderbouwing had werkgever o.a. verklaringen van collega's overlegd. De kantonrechter oordeelde dat om een geslaagd beroep te doen op de d-grond, een verbetertraject diende te zijn opgezet. De rechter stelde vast dat er geen verbeterpunten op papier waren gezet, waardoor voor X niet helder was wat met haar functioneren mis was, hoe dit functioneren verbeterd kon worden en binnen welke tijd de verbetering moest optreden. Om deze reden oordeelde de rechter dat er geen sprake was van een verbeterplan, waardoor het beroep op de d-grond niet kon slagen. Ook het beroep op de g-grond slaagde niet. Werkgever legde hieraan ten grondslag dat uit de verklaringen van de collega's bleek dat de arbeidsverhouding, zowel tussen X en de werkgever als X en haar collega's, duurzaam werd verstoord en dat er geen vertrouwen meer was in de samenwerking met X. De kantonrechter oordeelde dat het verstoorde vertrouwen voortgekomen was uit het disfunctioneren en dat de werkgever niet geprobeerd heeft om de arbeidsverhouding te herstellen. Hierdoor kon niet geoordeeld worden dat er sprake was van een duurzame verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter oordeelde dat de arbeidsovereenkomst wel ontbonden kon worden op de i-grond, omdat de directieleden en collega's bezwaar hadden tegen het functioneren van X en hierdoor ook geen vertrouwen in haar hadden. Daarbij oordeelde de rechter dat X als directeur HRM de hoogste verantwoordelijkheid had voor personeelszaken en het bedrijf in zwaar weer verkeerde, waardoor mogelijk het personeelsbestand afgeslankt diende te worden. Daarom was het van groot belang dat er op korte termijn een andere directeur HR zou komen, die deze taak op zich kon nemen. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden op de i-grond onder toekenning van de maximale hoogte aan additionele vergoeding. Reden voor de maximale vergoeding was dat er geen verbetertraject werd opgesteld door werkgever en dat werkgever niet geprobeerd had om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Gezien het gegeven dat er een additionele vergoeding werd toegekend, werd de werkgever in de gelegenheid gesteld om het ontbindingsverzoek in te trekken.

De additionele vergoeding

Bij het analyseren van de vonnissen waarin de rechter de additionele vergoeding toekende, ontstond er onduidelijkheid over de hoogte van de additionele vergoeding. Reden hiervoor is dat rechters in de vonnissen verschillende termen hanteerden. Zo werd in vier gevallen de additionele vergoeding vastgesteld door de transitievergoeding te vermenigvuldigen met een bepaalde factor.¹⁰⁸ In een ander vonnis werd de verhoging van de additionele vergoeding vastgesteld middels een percentage van de transitievergoeding.¹⁰⁹ In weer twee andere vonnissen werd de hoogte van de additionele vergoeding voluit geschreven.¹¹⁰ Om het overzicht van de onderzoeksresultaten te bewaken, wordt in dit onderzoek de hoogte van de additionele vergoeding vastgesteld door een bepaald percentage te nemen van de transitievergoeding, waarbij 50% van de transitievergoeding de maximale hoogte van de additionele vergoeding is. Door deze maximale hoogte aan te houden, kon voorkomen worden dat het ontslagrecht te kostbaar zou worden, waardoor het voor de werkgever onaantrekkelijk wordt om iemand in vaste dienst te nemen. Uit de MvT blijkt dat ervoor gekozen is de manier om tot de hoogte van de additionele vergoeding te komen, niet vast te leggen. Reden hiervoor is dat de hoogte

¹⁰⁷ Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237, r.o. 3.7.

¹⁰⁸ Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705; Zie ook Rb. Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327; Zie ook Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734; Zie ook Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237.

¹⁰⁹ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158.

¹¹⁰ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992; Zie ook Rb. Limburg 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222.

afhankelijk dient te zijn van de omstandigheden per geval. De rechter dient hierin dus maatwerk te leveren.¹¹¹

In vijf van de zeven hierboven besproken vonnissen werd aan de (ex-)werknemer de maximale vergoeding toegekend. In twee van de vijf vonnissen rechtvaardigde de rechter de hoogte, doordat de werkgever 'steken heeft laten vallen in het verbetertraject' (dat in feite niet tot uitvoering is gekomen), waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad werd.¹¹² In één vonnis rechtvaardigde de rechter de hoogte, doordat er een deugdelijk verbetertraject ontbrak en de werkgever niet de verstoorde arbeidsverhouding probeerde te herstellen.¹¹³ In de overige twee vonnissen werd de maximale additionele vergoeding niet inhoudelijk gemotiveerd. Zo oordeelde de rechter slechts dat de maximale additionele vergoeding verstrekt werd, omdat de omstandigheden van het geval dit rechtvaardigden.¹¹⁴ Wat deze omstandigheden inhielden, werd dus niet gemotiveerd. In het andere geval oordeelde de rechter slechts dat er geen aanleiding was om van de maximale additionele vergoeding af te wijken.¹¹⁵ Opvallend is dat in dit vonnis dus als uitgangspunt de maximale vergoeding werd genomen. In de twee resterende vonnissen oordeelde de rechter dat een additionele vergoeding van 25% van de transitievergoeding gerechtvaardigd was.¹¹⁶ Reden hiervoor was dat de werkgever een ontbindingsverzoek op de d-grond had ingediend, terwijl deze grond onvoldragen was en de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer hierdoor verstoord werd. De arbeidsverhouding werd ook verder verstoord door de toon van verweerder in de processtukken.¹¹⁷ Hieruit kon dus opgemaakt worden dat de werkgever bijgedragen heeft aan de verstoorde arbeidsrelatie, waardoor een aanvullende vergoeding gerechtvaardigd was. De maximale vergoeding werd niet toegekend, omdat de werknemer zelf ook bijgedragen had aan de verstoorde arbeidsverhouding.

Ambtshalve aanvulling van rechtsgronden

In de MvT is vastgesteld dat het aan de rechter is om te beoordelen of gelet op de omstandigheden van het geval, de i-grond ambtshalve moet worden aangevuld.¹¹⁸ De rechter heeft tot op heden alleen in het eerder besproken vonnis van de Rechtbank Amsterdam van 9 oktober 2020 ambtshalve de i-grond aangevuld.¹¹⁹ Overigens heeft de rechter in het vonnis niet onderbouwd welke omstandigheden van het geval maakten dat het gerechtvaardigd was om de i-grond ambtshalve aan te vullen. Wel benoemde de rechter in het vonnis de grondslag voor het ambtshalve aanvullen van rechtsgronden, namelijk artikel 25 Rv. In bovenstaand vonnis heeft de rechter ambtshalve de h-grond en de i-grond aangevuld. Mijns inziens had de rechter ook de arbeidsovereenkomst kunnen ontbinden op slechts de h-grond. Het is onduidelijk waarom de rechter hiertoe niet is overgegaan. De rechter oordeelde namelijk dat "hetgeen partijen hebben aangevoerd en het verhandelde ter zitting voldoende grond om, onder aanvulling van de rechtsgronden op grond van artikel 25 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, te oordelen dat aannemelijk is geworden dat ook sprake is van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van Event Republic in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub h BW)". Hieruit kan afgeleid worden dat de rechter de h-grond dus een voldoende grond vindt, om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit vonnis heeft voor de nodige kritiek gezorgd in de literatuur. Reden hiervoor is dat op grond van artikel 24 Rv de rechter zich dient te houden aan de feitelijke grondslag, welke door partijen is aangevoerd. Centraal staat dan ook de vraag of de rechter hiermee de feitelijke grondslag heeft aangevuld (artikel 24 Rv). Indien dit het geval is mag de rechter nooit ambtshalve de rechtsgrond aanvullen, waardoor de vrijheid van de rechter volgens IJzerman & Sax te veel beperkt wordt.¹²⁰ Gezien het gegeven dat de rechter van de andere ontslaggronden genoemd in artikel c t/m h ook een eigen interpretatie maakt van feiten en omstandigheden om tot een bepaalde ontslaggrond te komen, zijn ze van mening dat dit niet anders dient te zijn bij de i-grond.¹²¹

¹¹¹ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 112 (*MvT*).

¹¹² Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705; Zie ook Rb. Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327.

¹¹³ Rb. Limburg 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222, r.o.4.33.

¹¹⁴ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992.

¹¹⁵ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.

¹¹⁶ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158; Zie ook Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237.

¹¹⁷ Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237, r.o. 3.5.

¹¹⁸ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 126 (*MvT*).

¹¹⁹ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992.

¹²⁰ IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht 2021/5*, p. 27.

¹²¹ IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht 2021/5*, p. 27.

Mijns inziens is er zeker een reden, waarom de ambtshalve aanvulling van de i-grond anders is dan het ambtshalve aanvullen van een ontslaggrond genoemd in sub c t/m h. Reden hiervoor is dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond een extra rechtsgevolg teweegbrengt, namelijk de additionele vergoeding. Zo werd in bovenstaand vonnis een additionele vergoeding toegekend, doordat de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de i-grond, zonder dat één van de partijen hiertoe een verzoek heeft gedaan. Dit zorgt ervoor dat er inbreuk wordt gemaakt op artikel 23 Rv dat regelt dat de rechter zich beperkt tot hetgeen door partijen is gevorderd en verzocht. Overigens hoeft dit in de rechtspraak niet in het nadeel te zijn van de werkgever, omdat artikel 7:686a lid 6 BW regelt dat de verzoeker in de gelegenheid gesteld dient te worden, als de rechter voornemens is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een vergoeding. Overigens blijkt uit het jurisprudentieonderzoek dat de rechter slechts in drie van de zeven geslaagde beroepen op de i-grond, de verzoeker daadwerkelijk in de gelegenheid stelde om het (tegen)verzoek, om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond, in te trekken. In één vonnis motiveerde de rechter om welke reden de verzoeker niet in de gelegenheid werd gesteld om het verzoek in te trekken. Reden hiervoor was, dat tijdens de mondelinge behandeling naar voren kwam dat verzoeker de arbeidsovereenkomst hoe dan ook wilde beëindigen.¹²²

Mijns inziens dient de rechter ten allen tijden de verzoeker in de gelegenheid te stellen om het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te trekken, dus ook in het geval wanneer tijdens een mondelinge behandeling naar voren komt dat de verzoeker de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Reden hiervoor is dat de werkgever dan het vonnis kan laten bezinken en weloverwogen kan besluiten om het ontbindingsverzoek in te trekken. Daarnaast blijkt ook uit de MvT dat tegenover het ambtshalve aanvullen van rechtsgronden staat, dat de verzoeker deze gelegenheid krijgt. Om deze reden dient des te meer de verzoeker in de gelegenheid gesteld te worden.¹²³

4.3 De beoordeling van de i-grond door de gerechtshoven

Ondanks dat de eerder genoemde zoekcriteria en periode bij het gerechtshof op 2 januari 2022 slechts zes resultaten opleverden, zijn deze arresten wel onderzocht. In drie arresten kwam het hof niet aan de beoordeling van de i-grond toe, omdat in deze gevallen de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de g-grond.¹²⁴ In één ander arrest kwam het hof ook niet aan de beoordeling van de i-grond toe, omdat zoals het hof stelde “de beoordeling van het geheel evenmin leidt tot een voldoende reden om tot beëindiging van het dienstverband te komen.”¹²⁵ In het arrest van het Hof 's-Hertogenbosch van 28 januari 2021 wordt duidelijk welke criteria het hof hanteerde om vast te stellen of de arbeidsovereenkomst ontbonden kon worden op de i-grond.¹²⁶ Zo oordeelde het hof dat de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kon worden op de i-grond, omdat geen van beide gronden (d-grond en g-grond) ‘bijna voldragen’ was.¹²⁷ Het hof hanteerde dus in dit arrest het toetscriteria ‘bijna voldragen’.

Op het oog lijkt dit arrest de kers op de taart, omdat in 2020 bij de meeste vonnissen dit criteria ook gehanteerd werd. Overigens werd in 2021 door de rechter in eerste aanleg verschillende keren expliciet vermeld dat noch uit de wet noch uit de wetsgeschiedenis blijkt dat er sprake dient te zijn van een ‘bijna voldragen ontslaggrond’ en dat het erom gaat of de combinatie van omstandigheden ervoor zorgt dat van de werkgever niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De lijn dat van een ‘bijna voldragen ontslaggrond’ sprake dient te zijn, lijkt niet alleen bij de rechter in eerste aanleg te zijn verlaten.

Zo hanteerde het Hof Arnhem-Leeuwarden in het arrest van 29 maart 2021 (het enige arrest van de onderzoeksresultaten, waarin de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de i-grond), niet het criteria dat sprake diende te zijn van een ‘bijna voldragen ontslaggrond’.¹²⁸ Wel hanteerde het hof het criteria dat ‘gelet op alle omstandigheden tezamen gezien, van de werkgever niet verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten’.

¹²² Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237, r.o. 3.26.

¹²³ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125 (*MvT*).

¹²⁴ Hof 's-Hertogenbosch 14 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:46; Zie ook Hof 's-Hertogenbosch 22 april 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1226; Zie ook Hof 's-Hertogenbosch 27 mei 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1561.

¹²⁵ Hof 's-Hertogenbosch 20 mei 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1479, r.o. 3.12.

¹²⁶ Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:251.

¹²⁷ Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:251, r.o. 3.7.

¹²⁸ Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.

Verder oordeelde het hof dat de werknemer recht had op een vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW ter hoogte van 0,25 van de transitievergoeding. Het hof stelde de hoogte vast op 0,25 van de transitievergoeding, omdat de werkgever, de werknemer geen deugdelijk verbetertraject heeft geboden, waardoor de werknemer zijn communicatie, houding en gedrag niet kon verbeteren. Opvallend is dat het Hof Arnhem-Leeuwarden - anders dan de Rechtbank Midden- Nederland in het vonnis van 2 november 2020 - de maximale vergoeding van 50% van de transitievergoeding niet als uitgangspunt hanteerde. Mijns inziens sluit dit beter aan bij de 'kan' bepaling zoals opgenomen in artikel 7:671 b lid 8, omdat de rechter niet gehouden is om de helft van de hoogte van de transitievergoeding toe te kennen. Daarnaast sluit dit ook aan bij de MvT waarin vermeld staat dat de hoogte van de additionele vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de omstandigheden.¹²⁹ Hierdoor kan de rechter maatwerk leveren. Het lijkt erop dat het hof tot de hoogte van deze vergoeding komt, omdat de werkgever (verwijtbaar) nagelaten heeft een verbetertraject te bieden, terwijl in de MvT expliciet staat opgenomen dat de eventuele (ernstige) verwijtbaarheid geen rol speelt bij het vaststellen van de hoogte van de additionele vergoeding, omdat in deze gevallen een billijke vergoeding verstrekt kan worden. Daarnaast dient bij de hoogte van de additionele vergoeding ook geen rekening gehouden te worden met de gevolgen voor het ontslag, omdat hiermee reeds rekening is gehouden bij de transitievergoeding.¹³⁰

4.4 De beoordeling van de i-grond door de Hoge Raad

Nadat de arresten van het hof geanalyseerd waren, werden dezelfde zoekcriteria ook toegepast op de arresten bij de Hoge Raad. Dit leverde op 2 januari 2022 vier resultaten op. In geen van de vier arresten heeft de Hoge Raad de i-grond beoordeeld. Reden hiervoor was dat in twee arresten, de i-grond, welke is ingevoerd per 1 januari 2020, nog niet bestond ten tijden van het indienen van het ontbindingsverzoek.¹³¹ In de overige twee arresten was de Hoge Raad ook niet toegekomen aan een beoordeling, omdat in cassatie slechts de vraag centraal stond of de arbeidsovereenkomst ontbonden kon worden op een van de in sub c t/m h genoemde gronden.¹³² Tot op heden is dus onduidelijk op welke manier de Hoge Raad de i-grond zal toepassen. De tijd zal het ons leren!

¹²⁹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125 (*MvT*).

¹³⁰ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 56 (*MvT*).

¹³¹ HR 18 december 2020, ECLI:NL:PHR:2020:1196; Zie ook HR 25 juni 2021, ECLI:NL:PHR:2021:661.

¹³² HR 18 december 2020, ECLI:NL:PHR:2020:1210; Zie ook HR 1 november 2021, ECLI:NL:PHR:2021:1014.

Hoofdstuk 5 – De conclusie

5.1 Antwoord op de centrale vraag

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. In dit onderzoek stond de volgende vraag centraal:

Op welke wijze(n) toetst de rechter of er een geslaagd beroep kan worden gedaan op de i-grond, geregeld in artikel 7:699 lid 3 sub i BW en op welke manier stelt de rechter de hoogte van de daarbij behorende additionele vergoeding vast, zoals geregeld in artikel 7:671b lid 8 BW.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn in hoofdstuk 2 de veranderingen binnen het ontslagrecht besproken in de periode 1909 t/m de invoering van de WAB per 1 januari 2020. In hoofdstuk 3 zijn de limitatieve ontslaggronden, geregeld in artikel 7:669 lid 3 sub c t/m i afzonderlijk besproken.

Vervolgens is in hoofdstuk 4 jurisprudentie onderzocht en is in kaart gebracht op welke wijze(n) de rechter de i-grond en de daarbij behorende additionele vergoeding vaststelt.

Per 1 januari 2020 is de i-grond en de daarbij behorende additionele vergoeding in werking getreden. Voor de invoering van deze ontslaggrond, kon de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden als er niet aan een van de limitatieve gronden werd voldaan. Volgens de Vaan waren de limitatieve gronden in de rechtspraak te beperkt.¹³³ De rechter kon dan ook onvoldoende maatwerk leveren. De wetgever heeft met de i-grond beoogd om het ontslagrecht te versoepelen en rechters de mogelijkheid te geven om meer maatwerk te bieden.¹³⁴ Het is denkbaar dat de wetgever om deze reden besloten heeft om zowel in de parlementaire geschiedenis als in de wet zelf, niet te regelen op welke manier de rechter de i-grond moet toepassen en op welke manier de hoogte van de additionele vergoeding vastgesteld dient te worden.¹³⁵

Uit literatuur- en jurisprudentie onderzoek is gebleken dat de i-grond voldoende onderbouwd dient te worden. Volgens Van der Kind is (net als IJzerman en Sax stellen) hiervan sprake als verwezen wordt naar de eerder aangehaalde feiten en omstandigheden bij de andere ontslaggronden en toegelicht wordt waarom deze feiten en omstandigheden tezamen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond rechtvaardigen.¹³⁶ Uit het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat de enkele stelling dat de ontslaggronden tezamen een ontbinding op de i-grond rechtvaardigen, een onvoldoende toelichting is voor een ontbinding op de i-grond.¹³⁷

Voorts is uit het jurisprudentieonderzoek gebleken dat de rechter in 2020 over het algemeen het toetscriteria hanteerde dat er sprake dient te zijn van een 'bijna voldragen ontslaggrond'. Dit toetscriteria werd ook in het arrest van het Hof 's-Hertogenbosch van 28 januari 2021 gehanteerd.¹³⁸ In 2021 kwam dit toetscriteria alleen nog voor in het vonnis van de Rechtbank Rotterdam van 6 oktober 2021.¹³⁹ In 2021 lijkt er een nieuwe trend te zijn ingezet, op welke wijze(n) de rechter de i-grond toepast.¹⁴⁰ Zo werd in 2021 door de rechter in eerste aanleg verschillende keren expliciet vermeld dat noch uit de wet noch uit de wetsgeschiedenis blijkt dat er sprake dient te zijn van een 'bijna voldragen ontslaggrond' en dat het erom gaat of de combinatie van omstandigheden ervoor zorgt dat van de werkgever niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het eerste vonnis waarin dit werd aangehaald was het vonnis van de Rechtbank Noord-Holland van 5 januari 2021.

De lijn dat van een 'bijna voldragen ontslaggrond' sprake dient te zijn, lijkt niet alleen bij de rechter in eerste aanleg te zijn verlaten. Dit blijkt uit het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 29 maart 2021, waarin het hof als toetscriteria hanteerde dat 'gelet op alle omstandigheden tezamen gezien, van de werkgever niet verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten'.¹⁴¹ Hiermee lijkt een einde te zijn gekomen aan het 'strenge' toetscriteria dat er sprake dient te zijn van een 'bijna voldragen ontslaggrond'. Als deze lijn wordt voortgezet is het aannemelijk dat er vaker een geslaagd beroep kan worden gedaan op de i-grond dan de zeven keer in de afgelopen twee jaar.

¹³³ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 3.3 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

¹³⁴ IJzerman & Sax, *ArbeidsRecht 2021/5*, p. 24.

¹³⁵ Duk, Keizer & Staal, *TRA 2018/73*, p. 22.

¹³⁶ Van der Kind, *AR-updates 2020-0225*, p. 10.

¹³⁷ Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136, r.o. 6.8.1.

¹³⁸ Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:251, r.o. 3.7.

¹³⁹ Rb. Rotterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9948

¹⁴⁰ Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694, r.o. 5.13.

¹⁴¹ Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.

Dit zal eraan bijdragen dat het ontslagrecht daadwerkelijk versoepeld wordt, hetgeen de wetgever met de invoering van de i-grond beoogde. De rechter kan ook aan dit doel bijdragen door vaker (dan één keer in de afgelopen twee jaar) ambtshalve de i-grond aan te vullen. De MvT regelt namelijk dat het aan de rechter is om te beoordelen of gelet op de omstandigheden van het geval, de i-grond ambtshalve moet worden aangevuld.¹⁴² Op grond van artikel 24 Rv dient de rechter zich te houden aan de feitelijke grondslag, welke door partijen is aangevoerd. Het ambtshalve aanvullen van de i-grond heeft ook voor de nodige ophef in de literatuur gezorgd. Zo stellen IJzerman & Sax dat de vrijheid van de rechter teveel beperkt wordt, als het ambtshalve aanvullen van de i-grond beschouwd wordt als het aanvullen van de feitelijke grondslag (art. 24 Rv).¹⁴³ Gezien het gegeven dat de rechter van de andere ontslaggronden genoemd in artikel c t/m h ook een eigen interpretatie maakt van feiten en omstandigheden om tot een bepaalde ontslaggrond te komen, zijn ze van mening dat dit niet anders dient te zijn bij de i-grond.¹⁴⁴

Mijns inziens is er zeker een reden, waarom de ambtshalve aanvulling van de i-grond anders is dan het ambtshalve aanvullen van een ontslaggrond genoemd in sub c t/m h. Reden hiervoor is dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond een extra rechtsgevolg teweegbrengt, namelijk de additionele vergoeding. Dit zorgt ervoor dat er inbreuk wordt gemaakt op artikel 23 Rv dat regelt dat de rechter zich beperkt tot hetgeen door partijen is gevorderd en verzocht. Overigens hoeft dit in de rechtspraak niet in het nadeel te zijn van de werkgever, omdat artikel 7:686a lid 6 BW regelt dat de verzoeker in de gelegenheid gesteld dient te worden om het ontbindingsverzoek in te trekken, als de rechter voornemens is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een vergoeding.

Overigens is uit het jurisprudentieonderzoek gebleken dat de rechter zelden de verzoeker in de gelegenheid stelde om het verzoek in te trekken als de rechter voornemens was om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond, onder toekenning van een additionele vergoeding. In één vonnis motiveerde de rechter om welke reden de verzoeker niet in de gelegenheid werd gesteld om het verzoek in te trekken. Reden hiervoor was, dat tijdens de mondelinge behandeling naar voren kwam dat verzoeker de arbeidsovereenkomst hoe dan ook wilde beëindigen.¹⁴⁵ Mijns inziens dient de rechter te allen tijde de verzoeker in de gelegenheid te stellen het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te trekken. Reden hiervoor is dat uit de MvT blijkt dat tegenover het ambtshalve aanvullen van rechtsgronden staat, dat de verzoeker deze gelegenheid krijgt.¹⁴⁶ De werkgever kan het vonnis dan even laten bezinken en weloverwogen een beslissing nemen of hij het ontbindingsverzoek intrekt, waardoor deze niet de additionele vergoeding verschuldigd is. De hoogte van deze vergoeding is vastgesteld op maximaal de helft van de hoogte van de transitievergoeding. Hierdoor kan voorkomen worden dat het ontslagrecht te kostbaar wordt, waardoor het voor de werkgever onaantrekkelijk is om iemand in vaste dienst te nemen. Uit de MvT blijkt dat ervoor gekozen is de manier om tot de hoogte van de additionele vergoeding te komen, niet vast te leggen. Reden hiervoor is dat de hoogte afhankelijk dient te zijn van de omstandigheden per geval. De rechter dient hierin dus maatwerk te leveren.¹⁴⁷

Uit jurisprudentieonderzoek is gebleken dat in de meeste vonnissen waarin de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de i-grond, aan de (ex-)werknemer de maximale vergoeding werd toegekend. Overigens werd de maximale additionele vergoeding slechts in een aantal vonnissen door de rechter gemotiveerd. Zo oordeelde de rechter slechts dat de hoogte van maximale additionele vergoeding gerechtvaardigd was, doordat de werkgever 'steken heeft laten vallen in het verbetertraject' (dat in feite niet tot uitvoering is gekomen), waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad werd.¹⁴⁸ Overigens werd in het vonnis van de Rechtbank Midden- Nederland van 2 november 2020 de maximale additionele vergoeding niet nadrukkelijk gemotiveerd. Zo oordeelde de rechter slechts dat er geen aanleiding was om van de maximale additionele vergoeding af te wijken.¹⁴⁹ Opvallend is dat in dit vonnis als uitgangspunt de maximale vergoeding wordt genomen. Overigens blijkt uit het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 29 maart 2021 dat de rechter de maximale vergoeding niet als

¹⁴² *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 126 (*MvT*).

¹⁴³ IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht 2021/5*, p. 27.

¹⁴⁴ IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht 2021/5*, p. 27.

¹⁴⁵ Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237, r.o. 3.26.

¹⁴⁶ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 125 (*MvT*).

¹⁴⁷ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 112 (*MvT*).

¹⁴⁸ Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705; Zie ook Rb. Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327.

¹⁴⁹ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.

uitgangspunt hanteerde. Zo stelde de rechter de hoogte vast op 0,25 van de transitievergoeding, omdat de werkgever, de werknemer, geen deugdelijk verbetertraject heeft geboden, waardoor de werknemer zijn communicatie, houding en gedrag niet kon verbeteren. Het hof lijkt dus terughoudender te zijn dan de rechtbank met het toekennen van maximale hoogte van de additionele vergoeding. Mijns inziens sluit dit beter aan bij de 'kan' bepaling zoals opgenomen in artikel 7:671 b lid 8, omdat de rechter niet gehouden is om de helft van de hoogte van de transitievergoeding toe te kennen. Daarnaast sluit dit ook aan bij de MvT waarin vermeld staat dat de hoogte van de additionele vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de omstandigheden.¹⁵⁰

Gezien het gegeven dat de Hoge Raad twee jaar na de invoering van de i-grond, nog niet toegekomen is aan een beoordeling van deze grond, zal de tijd moeten uitwijzen of deze conclusies ook stand houden bij de Hoge Raad.

¹⁵⁰ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125 (MvT).*

Literatuurlijst

Adviescommissie Duaal Ontslagstelsel 2000

Rapport van de Commissie Duaal Ontslagstelsel 'Afscheid van het duale ontslagstelsel', 2000.

Asser/Heerma van Voss 7-V 2020

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Bennaars e.a., Hugo Sinzheimer Instituut 2016

J.H. Bennaars e.a., 'Rapport Evaluatie ontslaggronden WWZ', Hugo Sinzheimer Instituut 2016.

Van Drongelen & Van Rijs 2012

J. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, *De ontslagpraktijk van het UWV (Monografieën Sociaal Recht nr. 27)*, Deventer: Kluwer 2012.

Duk, TRA 2015/87

R.A.A. Duk, 'Wet werk en zekerheid en het nieuwe ontslagrecht', *TRA* 2015/87, afl. 10, p. 37-38.

Duk, Keizer & Staal, TRA 2018/73

R.A.A. Duk, A. Keizer & H.W.M.A. Staal, 'Cumulatie van ontslaggronden', *TRA* 2018/73, afl. 9/10, p. 21-23.

IJzerman & Sax, ArbeidsRecht 2021/5

N. IJzerman & F. Sax, 'De i-grond: cumuleren kun je leren?!', *ArbeidsRecht* 2021/5, afl. 1, p. 24-28.

Jacobs 2016

A.T.J.M. Jacobs, *Ontslagrecht en flexibele arbeidsrelaties (Monografieën BW, deel B86)*, Deventer: Wolters Kluwer 2016.

Jansen & Loonstra, NJB 2007/1390

C.J.H. Jansen & C.J. Loonstra, 'De eeuw van de Wet op de arbeidsovereenkomst', *NJB* 2007/1390, afl. 27, p. 1654 – 1661.

Van der Kind, AR-Updates 2020

O. van der Kind, 'De cumulatiegrond: combineren is nog niet zo eenvoudig', *AR-Updates* 2020-0225, annotatie bij ECLI:NL:RBNHO:2020:1036.

Kruit & Kersten, ArbeidsRecht 2020/40

P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure Q1 en Q2 2020: i-grond vooralsnog dode letter', *ArbeidsRecht* 2020/40, afl. 10, p. 25-33.

Kruit & Kersten, TvO 2020, p. 152-162

P. Kruit & I. Kersten, 'Kroniek ontslaggronden: c-, d-, f-, h- en i-grond', *TvO* 2020, afl. 4, p. 152-162.

Kruit & Sap, TvO 2018, p. 32-42

P. Kruit en J. Sap, 'De herplaatsingsplicht in de praktijk', *TvO*, 2018, afl. 2, p. 32-42.

Pennings & Sprengers 2020

F.J.L. Pennings & L.C.J. Sprengers (red.), *Ontslagrecht in hoofdlijnen (Monografieën Sociaal Recht nr. 72)*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Verburg 2010

L.G. Verburg, *Het Nederlands ontslagrecht en het BBA-carcinoom (oratie Nijmegen; Onderneming en recht, nr. 59)*, Deventer: Kluwer 2010.

De Wolff 2021

D.J.B. de Wolff, 'Parlementaire geschiedenis Wwz', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, (art. 7:669 BW, aant. 3.2), Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

De Wolff 2021

D.J.B. de Wolff, 'De wet arbeidsmarkt in balans', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, (art. 7:669 BW, aant. 3.3), Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

De Wolff 2021

D.J.B. de Wolff, 'Herplaatsing', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, (art. 7:669 BW, aant. 4.2), Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

De Wolff 2021

D.J.B. de Wolff, 'Wet', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, (art. 7:669 BW, aant. 5.4.1), Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

De Wolff 2021

D.J.B. de Wolff, 'Wet', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, (art. 7:669 BW, aant. 5.5.1), Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

De Wolff 2021

D.J.B. de Wolff, 'Wet', in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, (art. 7:669 BW, aant. 5.7.1), Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

Kamerstukken

Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3 (MvT).

Handelingen I 2013/14, nr. 32, item 14.

Kamerstukken I 2013/14, 33818, C.

Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3 (MvT).

Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 7.

Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3 (MvT).

Jurisprudentielijst

Rb. Limburg 30 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2900.
Rb. Noord-Holland 13 december 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:10651.
Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705.
Rb. Rotterdam 7 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5918.
Rb. Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327.
Rb. Noord-Holland 17 augustus 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:6962.
Rb. Rotterdam 21 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8203.
Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992.
Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.
Rb. Gelderland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:59.
Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158.
Rb. Rotterdam 26 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:488.
Rb. Limburg 29 januari 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:1114.
Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694.
Rb. Midden-Nederland 17 mei 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2055.
Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136.
Rb. Noord-Holland 1 juli 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5208.
Rb. Rotterdam 19 juli 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7195.
Rb. Midden-Nederland 21 juli 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3076.
Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237.
Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3702.
Rb. Rotterdam 15 september 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9060.
Rb. Rotterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9948.

Hof Arnhem-Leeuwarden 12 augustus 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:6480.
Hof 's-Hertogenbosch 14 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:46.
Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:251.
Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.
Hof 's-Hertogenbosch 22 april 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1226.
Hof 's-Hertogenbosch 20 mei 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1479.
Hof 's-Hertogenbosch 27 mei 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1561.

HR 14 september 2018, ECLI:NL:PHR:2018:1032 (concl. A-G Hartlief).
HR 8 november 2019, ECLI:NL:HR:2019:1734 (*Xella*).
HR 18 december 2020, ECLI:NL:PHR:2020:1196.
HR 18 december 2020, ECLI:NL:PHR:2020:1210.
HR 28 mei 2021, ECLI:NL:HR:2021:781.
HR 25 juni 2021, ECLI:NL:PHR:2021:661.
HR 1 november 2021, ECLI:NL:PHR:2021:1014.

Bijlage

Opmerking verdient dat niet in alle vonnissen expliciet een verzoek is gedaan om de arbeidsovereenkomst primair, subsidair, meer subsidair of uiterst subsidair te ontbinden op de i-grond. Een voorbeeld hiervan is als er geen rangorde wordt aangebracht in de limitatieve ontslaggronden.

Nr	Vonnissen	Beroepsgrond	Categorie
1	Rb. Noord-Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036.	E, d, g, i.	2.1
2	Rb. Oost-Brabant 25 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1498.	E, g, h, i. (i: uiterst subs.)	2.1
3	Rb. Oost-Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
4	Rb. Noord-Holland 24 maart 2021, ECLI:NL:RBNHO:2020:1898.	E, g, i.	3.2
5	Rb. Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915.	D, g, i. (i: meer subs.)	2.1
6	Rb. Noord-Holland 9 april 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:7411.	E, g, i. (i: meer subs.)	3.2
7	Rb. Midden-Nederland 24 april 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1614.	G, i. (i: subs.)	1.1
8	Rb. Den-Haag 28 april 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4679.	E, g, d, i.	2.1
9	Rb. Overijssel 6 mei 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1726.	G, d, i. (i: meer subs.)	2.1
10	Rb. Noord-Holland 14 mei 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5078.	D, g, h, i.	1.1
11	Rb. Oost-Brabant 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864.	I, G. (i: primair, comb. d & g)	1.1
12	Rb. Rotterdam 29 mei 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:4942.	E, g, h, i.	1.1
13	Rb. Overijssel 3 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1975.	D, c, g, i. (i: nog meer subs.)	2.1
14	Rb. Den-Haag 8 juni 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:5404.	E, d, g, h, i. (i: uiterst subs.)	2.1
15	Rb. Rotterdam 9 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5246.	D, g, i.	2.1
16	Rb. Rotterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8278.	G, i. (i: subs. comb. d & g)	2.1
17	Rb. Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5158.	H, d, i.	2.2

18	Rb. Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:4469.	E, i. (i: comb. e & g)	2.1
19	Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705.	D, g, i. (i: subs.)	4.1
20	Rb. Rotterdam 7 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5918.	H, d, g, i. (i: uiterst subs.)	1.1
21	Rb. Rotterdam 8 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6283.	E, g, h, i.	1.1
22	Rb. Noord-Holland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5559.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
23	Rb. Overijssel 10 juli 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:2341.	G, d, i.	1.1
24	Rb. Rotterdam 13 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9434.	E, g, i. (i: meer subs.)	1.1
25	Rb. Den-Haag 13 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:10136.	D, g, i. (i: meer subs.)	2.1
26	Rb. Noord-Holland 15 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5161.	E, g, i. (i: meer sub.)	2.2
27	Rb. Rotterdam 17 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6350.	D, i. (i: subs. comb. d & g)	2.1
28	Rb. Noord-Holland 17 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5324.	D, g, i.	2.1
29	Rb. Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327.	D, g, i. (i: subs.)	4.1
30	Rb. Noord-Holland 17 augustus 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:6962.	G, h, i. (i: meer subs.)	1.1
31	Rb. Oost-Brabant 26 augustus 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:4333.	G, d, h, i. (i: uiterst subs.)	2.1
32	Rb. Oost-Brabant 26 augustus 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:4165.	E, g, h, i.	2.1
33	Rb. Noord-Holland 10 september 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:10641.	E	1.1
34	Rb. Rotterdam 21 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8203.	E, g, h, i. (i: meer subs.)	3.1
35	Rb. Rotterdam 22 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8288.	C, g, h, i.	2.1
36	Rb. Den-Haag 7 oktober 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:10040.	D, g, i. (i: subs.)	1.1
37	Rb. Midden-Nederland 7 oktober 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:6015.	E, g, i. (i: meer subs.)	3.2

38	Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992.	G. H & i ambtshalve aangevuld.	4.1
39	Rb. Gelderland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:5426.	D, e, g, i, h. (i. subs.)	2.1
40	Rb. Rotterdam 21 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9827.	E, g, i.	2.1
41	Rb. Midden-Nederland 2 November 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.	E, g, i. (i: meer subs.)	4.1
42	Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4745.	E, d, i. (i: meer subs.)	2.1
43	Rb. Rotterdam 12 november 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:13008.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
44	Rb. Den-Haag 26 november 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:14408.	E, g, i.	3.2
45	Rb. Limburg 2 december 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:9556.	D, g, i.	2.2
2021			
46	Rb. Gelderland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:59.	A	2.2
47	Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158.	E, g, i. (i: meer subs.)	4.1
48	Rb. Rotterdam 26 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:488.	D, g, h, i. (i: uiterst subs.)	2.1
49	Rb. Limburg 29 januari 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:1114.	D, g, i.	2.2
50	Rb. Limburg 12 februari 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:1930.	G, e, i.	1.1
51	Rb. Rotterdam 26 februari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:4624.	G, c, i. (i: meer subs.)	3.2
52	Rb. Limburg 25 maart 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:3109.	OSV	3.2
53	Rb. Noord-Holland 29 maart 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:4742.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
54	Rb. Noord-Holland 31 maart 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:2637.	G, i. (i: subs. comb. d, e, g)	3.2
55	Rb. Rotterdam 8 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5026.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
56	Rb. Midden-Nederland 9 april 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021.	G, i. (i: subs.)	2.1

57	Rb. Midden-Nederland 15 april 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2264.	D, g, i.	2.1
58	Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694.	D, g, i. (i: meer subs.)	2.1
59	Rb. Rotterdam 29 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:4194.	C, d, g, h, i. (i: subs.)	2.1
60	Rb. Den-Haag 12 mei 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:10694.	G, i. (i: subs.)	2.1
61	Rb. Amsterdam 17 mei 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:2469.	OSV, e, g, i.	2.1
62	Rb. Den-Haag 19 mei 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:14753.	D, g, i. (i: meer subs.)	1.1
63	Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136.	G, h, e, i. (i :uiterst subs.)	2.1
64	Rb. Midden-Nederland 30 juni 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2876.	G, d, i. (i: meer subs.)	2.1
65	Rb. Noord-Holland 1 juli 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5208.	D, g, i. (i: meer subs.)	2.1
66	Rb. Rotterdam 16 juli 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:6845.	E, g, i. (i: meer subs.)	1.1
67	Rb. Oost-Brabant 23 juli 2021, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237.	D, h, i. (i: meer subs.)	4.1
68	Rb. Noord-Holland 12 augustus 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:6949.	E, d, g, i.	1.1
69	Rb. Amsterdam 24 augustus 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:4445.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
70	Rb. Gelderland 24 augustus 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:4701.	E, g, h, i. (i: uiterst subs.)	1.1
71	Rb. Rotterdam 27 augustus 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:8411.	E, g, i. (i: meer subs.)	3.2
72	Rb. Noord-Holland 10 september 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:7852.	D, g, i. (i: meer subs.)	2.1
73	Rb. Rotterdam 15 september 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9060.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
74	Rb. Limburg 22 september 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:7724.	E, g, i. (i: meer subs.)	1.1
75	Rb. Rotterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9948.	G, e, h, i. (i: subs.)	2.1
76	Rb. Midden-Nederland 13 oktober 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:5048.	E, g, d, i. (i: uiterst subs.)	2.1

77	Rb. Noord-Holland 26 oktober 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:9948.	E, d, g, i.	1.1
78	Rb. Gelderland 28 oktober 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:6001.	D, e, g, i.	2.2
79	Rb. Noord-Nederland 28 oktober 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:5105.	E, g, i. (i: meer subs.)	2.1
80	Rb. Limburg 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222.	D, g, i. (i: subs.)	4.1
81	Rb. Midden-Nederland 5 november 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:5401.	G, d, i. (i: meer subs.)	1.1
82	Rb. Den Haag 7 december 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:14028.	E, g, d, i. (i: meest subs.)	3.1

Categorie 2.1: Geen ontbinding op een ontslaggrond maar wel een beoordeling van de i-grond.

1	<p>r.o. 5.19: "Crown heeft echter nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om - wanneer iedere toelichting ontbreekt - de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van Crown kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten."</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nagelaten ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten. ➤ Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake.
2	<p>r.o. 10: "Op basis van de i-grond is ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogelijk bij een combinatie van omstandigheden uit meerdere (onvoldragen) ontslaggronden (de c t/m e-, g- en h-grond), die zodanig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd."</p> <p>r.o. 10.1: "Ook de combinatie van de aan [verweerder] verweten gedragingen en -aan beide partijen toe te rekenen- verstoring van de arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat van [school 2] in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alle door [school 2] aangevoerde gronden zijn, niet alleen afzonderlijk maar ook in samenhang bezien, ontoereikend om toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Ook op de i-grond is het verzoek niet toewijsbaar."</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet gevergd kan worden.
3	<p>r.o. 5.14: "[verzoekster] heeft nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de rechter om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt bij dat hierboven al is geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Ook in combinatie leveren zij niet voldoende grond op de arbeidsovereenkomst te beëindigen."</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nagelaten ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten.
5	<p>r.o. 5.13: "De enkele stelling dat de d-grond en de e-grond in samenhang bezien een redelijke grond voor ontbinding opleveren is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. Het is niet aan de rechter om wanneer iedere toelichting ontbreekt de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van Apotheek Beverwaard kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten."</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting van de i-grond. ➤ Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. ➤ Geen reden dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet gevergd kan worden.
8	<p>r.o. 5.29: "Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor onder 5.4 tot en met 5.25 is overwogen, volgt dat noch de e-grond, noch de g-grond, noch de d-grond voldragen is. De werkgever heeft niet of</p>

	<p>nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. De werkgever heeft alleen verwezen naar hetgeen eerder is gesteld en herhaald dat de houding en wijze van communiceren niet is verbeterd en dat het laatste voorval van 1 november 2019 definitief het vertrouwen bij Silicon heeft doen verliezen. Niet alleen is de toedracht van dat incident, de door de werkgever gestelde bedreiging op 1 november 2019, niet komen vast te staan, aan deze en aan de andere aangevoerde ontslaggronden ligt feitelijk steeds het verwijt ten grondslag dat de werknemer niet goed communiceert. Toewijzing op grond van de i-grond zou er daarom op neerkomen dat de waarborgen die gelden voor de d-grond alsnog aan de werknemer zouden worden onthouden. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.”</p> <p>➤ Onvoldoende toelichting van de i-grond.</p>
9	<p>r.o. 4.14: “De kantonrechter acht ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegond niet gerechtvaardigd. Hierboven is reeds geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Ook wanneer die gronden worden gecombineerd, kan dat niet de conclusie dragen dat niet meer van Axxion kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter ziet wel dat [verweerder] geen ideale werknemer is en achteroverleunt in plaats van te proberen een betere werknemer te worden en zich pro-actief op te stellen. Zij begrijpt de frustratie van Axxion, maar als zij daaraan het zwaarste gevolg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wenst te zien, zal zij beter aan [verweerder] duidelijk moeten maken wat zij concreet van hem verwacht en wat de consequenties zijn als hij zich daar niet aan houdt en in een juridische procedure de verwijten aan [verweerder] beter voor het voetlicht zal moeten brengen en zal moeten onderbouwen.”</p> <p>➤ Kan niet de conclusie dragen dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet gevergd kan worden.</p>
13	<p>r.o. 4:10 “Tenslotte dient het ontbindingsverzoek ook te worden afgewezen voor zover het is gebaseerd op artikel 7:699 lid 3, aanhef en sub i BW (combinatie-grond). Daarin is bepaald dat de kantonrechter een arbeidsovereenkomst kan ontbinden in een geval waarin sprake is van een combinatie van omstandigheden, die genoemd worden in twee of meer van de gronden bedoeld in de onderdelen c) tot en met h) van artikel 7:699 lid 3 BW, maar alleen als die combinatie van omstandigheden zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Maar de kantonrechter is in dit geval van oordeel dat van de werkgever niet alleen gevergd kan, maar ook moet worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor zover de aangevoerde omstandigheden te maken hebben met het gestelde disfunctioneren, moet van de werkgever namelijk eerst nog gevergd worden dat zij de werknemer op adequate wijze van zijn ongeschiktheid in kennis stelt en hem vervolgens in voldoende mate in de gelegenheid stelt om zijn functioneren te verbeteren. En voor zover de aangevoerde omstandigheden te maken hebben met het frequent ziekteverzuim moet van de werkgever gevergd worden om eerst een UWV-deskundigenverklaring op te vragen, en daarop naar bevind van zaken te acteren. En voor zover de aangevoerde omstandigheden tenslotte te maken hebben met de verstoorde arbeidsverhouding moet van de werkgever gevergd worden om met inachtneming van het advies van de bedrijfsarts en in goed onderling overleg – zo nodig onder leiding van een onafhankelijke gesprekbegeleider, zoals een mediator – te komen tot afspraken over door werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren werkzaamheden.”</p> <p>➤ Voortzetting van de arbeidsovereenkomst kan en moet van de werkgever gevergd worden.</p>
14	<p>r.o. 5.33: “Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor onder 5.12. tot en met 5.29. is overwogen, volgt dat noch de e-grond, noch de g-grond, noch de d-grond, noch de h-grond voldragen is. De Ambassade heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is daartoe niet</p>

	<p>voldoende om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op grond van de i-grond. Daarbij komt dat er ook niet sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Zo is de werknemer nadat hij was gewaarschuwd, direct ontslag aangezegd en heeft hij geen kans meer gekregen om zich te verbeteren. Voor wat betreft de g-grond is nog niet een begin van een poging gedaan om de gestelde verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Gelet op het voorgaande kan naar het oordeel van de kantonrechter niet gezegd worden dat van de Ambassade in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook op de i-grond is het ontbindingsverzoek dus niet toewijsbaar.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kan niet gesteld worden dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet gevergd kan worden.
15	<p>r.o. 5.16 “Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. De combinatie van het door Esso gestelde disfunctioneren en de door Esso gestelde verstoorde arbeidsrelatie zijn niet zodanig dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Esso kan worden gevergd. De door Esso aangevoerde d-grond en g-grond zijn afzonderlijk en in onderlinge samenhang - met name gelet op het geen invulling geven aan het door Esso toegezegde verbetertraject en het ontbreken van enige inspanning door Esso om tot een oplossing van de gestelde verstoorde arbeidsrelatie te komen - ontoereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De combinatie is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
16	<p>r.o. 5.12: “De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat [verweester] niet naar behoren functioneerde en als dat wel zo was dan nog heeft te gelden dat [verweester] niet voldoende of op juiste wijze in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. Het gestelde disfunctioneren, in combinatie met een verstoorde arbeidsrelatie, kan dan ook niet het oordeel dragen dat de arbeidsovereenkomst in het kader van de i-grond dient te worden ontbonden. Van de aanwezigheid van de “g-grond” noch de “d-grond” is immers voldoende gebleken.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De g-grond en d-grond zijn onvoldoende gebleken, waardoor de arbeidsovereenkomst niet ontbonden kan worden op de i-grond.
18	<p>r.o. 5.24: “De kantonrechter is al met al van oordeel dat de combinatie van omstandigheden niet zodanig is dat van Van Muijen in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
22	<p>r.o. 5.13: “ DHL heeft nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of die voldoende zijn voor een voldragen i-grond. Daarbij komt dat de kantonrechter in het voorgaande heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van DHL gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nagelaten ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten. ➤ Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake.
25	<p>r.o. 5.13: “Naar het oordeel van de kantonrechter is het verzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat noch de d-grond noch de g-grond voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Kifid heeft niet of</p>

	<p>nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. ➤ Niet of nauwelijks de i-grond toegelicht.
27	<p>r.o. 5.14: “Het beroep van AMW op de i-grond slaagt niet. Zoals hiervoor is overwogen, heeft AMW onvoldoende onderbouwd dat sprake is van disfunctioneren van [verweerder] en evenmin dat hem een verbetertraject is geboden. Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond. De gestelde ongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder d BW kan dan ook geen rol spelen bij de beoordeling of de voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet meer van AMW gevergd kan worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ontslaggrond onvoldoende onderbouwd. ➤ Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.
28	<p>r.o. 5.16: “Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. De combinatie van het door Horizon College gestelde disfunctioneren en de door Horizon College gestelde verstoorde arbeidsrelatie zijn niet zodanig dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van Horizon College kan worden gevergd. De door Horizon College aangevoerde d-grond en g-grond zijn afzonderlijk en in onderlinge samenhang - met name gelet op het geen juiste invulling geven aan het door Horizon College gestelde verbetertraject en het ontbreken van enige inspanning door Horizon College om tot een oplossing van de gestelde verstoorde arbeidsrelatie te komen - ontoereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie is niet zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
31	<p>r.o. 5.7.4: “Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat noch de g-grond, noch de d-grond, noch de h-grond voldragen is. [B] heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is daartoe niet voldoende om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op basis van de i-grond. Daarbij komt dat er ook niet sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Zo heeft [verweerder] weliswaar een tweetal waarschuwingen gekregen, maar daarin is hij niet gewezen op de mogelijke consequenties. Bovendien is niet gebleken dat hij een kans heeft gekregen om zich te verbeteren. Daar komt nog bij dat voor wat betreft de g-grond het erop lijkt dat nog niet een begin van een poging is gedaan om de gestelde verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Gelet op het voorgaande kan naar het oordeel van de kantonrechter niet gezegd worden dat van [B] in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook op de i-grond is het ontbindingsverzoek dus niet toewijsbaar.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ I-grond niet of nauwelijks toegelicht. ➤ Ook geen sprake van een bijna voldragen i-grond.
32	<p>r.o. 8.8: “De kantonrechter stelt voorop dat CSU deze grond, net als de h-grond, niet, dan wel onvoldoende, heeft onderbouwd. Daarbij komt dat naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de combinatiegrond ook niet gerechtvaardigd is, omdat hiervoor al is geoordeeld dat van de e-grond geen sprake is. Verder is de g-grond niet aan de orde of is als ontslaggrond bijna voldragen. De h-grond is ook niet vast komen te staan. Dit brengt mee dat een beroep op de i-grond niet kan slagen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ I-grond niet dan wel onvoldoende onderbouwd. ➤ Ontslaggrond niet bijna voldragen.

35	<p>r.o. 4.20: “De stellingen van [verzoekster] vormen ook geen deugdelijke onderbouwing voor de aanwezigheid van andere omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder h BW of een combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW. Voor wat betreft de i-grond wordt overwogen dat de cumulatiegrond bedoeld is voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. De enkele stelling van [verzoekster] dat sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de g-grond en h-grond en een door toedoen van [verweerder] ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende, terwijl bovendien geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen zijn.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting dat sprake is van de i-grond. ➤ Geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.
39	<p>r.o.4.2.2o: “Waar het vooral, en veel meer om draait dan aan een fictieve nogal mathematische optelsom van gronden, is of, de verschillende aangedragen omstandigheden, die genoemd worden in twee of meer van de gronden c t/m h, overziend, ervoor zorgen dat van een werkgever in het concrete geval niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Die situatie doet zich hier niet voor. De kern van dit geschil is dat bij [naam verwerende partij, tevens (voorwaardelijk) verzoekende partij] , toen [werknemer] in de beleving van [naam verwerende partij, tevens (voorwaardelijk) verzoekende partij] niet adequaat meewerkte aan zijn re-intergratie, het geduld op was en na het gegeven ontslag op staande voet alles uit de kast lijkt te zijn gehaald om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen als het ontslag op staande voet onverhoopt geen stand zou houden. Daarvoor is de cumulatiegrond niet bedoeld.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie is niet zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
40	<p>r.o. 4.12: “De stellingen van LMC vormen ook geen deugdelijke onderbouwing voor de aanwezigheid van of een combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW. Voor wat betreft de i-grond wordt overwogen dat de cumulatiegrond bedoeld is voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. De enkele stelling van LMC dat sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de g-grond en een door toedoen van [verweerder] ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende, terwijl bovendien geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen zijn.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting dat sprake is van de i-grond. ➤ Geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.
42	<p>r.o. 4.13: “ Voor wat betreft de i-grond overweegt de kantonrechter dat de cumulatiegrond bedoeld is voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. De enkele stelling van [verzoekster] dat sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de e-grond en een door toedoen van [verweerder] ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende, terwijl bovendien uit het voorgaande blijkt dat geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen zijn. Ook het verzoek tot ontbinding op de i-grond wordt daarom afgewezen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting dat sprake is van de i-grond. ➤ Geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.

43	<p>r.o. 4.26: “Naar het oordeel van de kantonrechter is de enkele stelling van [naam bedrijf B] dat de e-grond en de g-grond tezamen in ieder geval een redelijke grond voor ontbinding opleveren, niet toereikend voor toewijzing van het verzoek op de i-grond. Bovendien blijkt uit hetgeen hiervoor werd overwogen dat noch de aan het verzoek (primair) ten grondslag gelegde e-grond noch de daaraan (subsidiar) ten grondslag gelegde g-grond afzonderlijk voldragen is terwijl ook van een bijna voldragen ontslaggrond geen sprake is. Ook op de i-grond kan het verzoek van [naam bedrijf B] derhalve niet worden toegewezen”.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting dat sprake is van de i-grond. ➤ Geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.
2021	
48	<p>r.o. 51: “De kantonrechter is gelet op het voorgaande van oordeel dat geen sprake is van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, die zodanig is dat van ASZ in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zodat het verzoek op de uiterst subsidiaire grondslag eveneens zal worden afgewezen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
53	<p>r.o. 5.23: “[werkgever] heeft deze ontslaggrond niet afzonderlijk toegelicht maar uitsluitend verwezen naar de omstandigheden die bij de andere gronden zijn genoemd. Naar het oordeel van de kantonrechter levert ook de combinatie van omstandigheden die [werkgever] heeft genoemd bij de e-grond en de g-grond geen grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond. De drempel om te komen tot het oordeel dat van [werkgever] in redelijkheid niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten, wordt simpelweg niet gehaald.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
55	<p>r.o. 5.6: “De invulling van de i-grond komt erop neer dat - althans zo begrijpt de kantonrechter - [verweerder] als ambtenaar een integriteitsschending begaan als gevolg waarvan de gemeente als overheidswerkgever het vertrouwen in hem is verloren. De kantonrechter verwijst allereerst naar hetgeen in rechtsoverwegingen 5.3 en 5.4 is overwogen en geoordeeld. De kantonrechter is van oordeel dat ook indien de handelingen die [verweerder] verweten worden in onderlinge samenhang worden gezien met het verlies van vertrouwen van de gemeente in [verweerder], er geen sprake is van een situatie die ernstig genoeg is dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Er is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van omstandigheden die qua ernst zodanig zijn dat ze maken dat van de gemeente in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met [verweerder] voort te zetten. Een minder vergaande maatregel, zoals een officiële waarschuwing, zou naar het oordeel van de kantonrechter in casu meer passend zijn geweest. Hierbij wordt mede in aanmerking genomen de lange duur van het dienstverband van [verweerder]. Dit brengt mee dat het ontbindingsverzoek op de i-grond ook niet toewijsbaar is.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
56	<p>r.o. 3.15: “Het voorgaande leidt ertoe dat het primaire verzoek van [verzoekster] zal worden afgewezen. Ook de cumulatiegrond kan [verzoekster] in haar verzoek geen houvast bieden, omdat deze onvoldoende is onderbouwd. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting i-grond.
57	<p>r.o. 4.9: “Ontbinding op de i-grond is mogelijk indien sprake is van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Aangezien het beroep van [verzoekster] op de g-</p>

	<p>grond als onvoldoende onderbouwd is verworpen en [verzoekster] naast de d-grond geen andere ontbindingsgrond aan deze cumulatiegrond ten grondslag legt, is alleen hierom al niet voldaan aan de voorwaarden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
58	<p>r.o. 5.13: “De arbeidsovereenkomst zal ook niet worden ontbonden op de door SAS meer subsidiair aangevoerde i-grond. De cumulatiegrond is bedoeld voor die gevallen waarin de werkgever een ontbindingsverzoek niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (<i>Kamerstukken I</i>, 2018-2019, 35074, F, pag. 26). Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn, maar wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. Van een dergelijke situatie is in dit geval geen sprake. Dat SAS tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wenst te komen omdat er kennelijk geen regeling met [werknemer] kan worden getroffen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, zoals SAS stelt, is geen redelijke grond voor ontbinding.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn. ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
59	<p>r.o. 4.10: “De gemene deler van de afwijzing van de d-, g- en h-grond, is dat onvoldoende is onderbouwd dat verbetering van het functioneren van [naam verweerster] en de arbeidsverhouding niet mogelijk is. Ook wanneer deze ontslaggronden worden gecombineerd, dan nog mag van BOOR verwacht worden dat zij zich inspant om de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een succes te maken, in het bijzonder gezien het langdurige, succesvolle dienstverband van [naam verweerster] . Het ligt op de weg van BOOR om, na herstel van [naam verweerster] , haar alsnog te werk te stellen bij [naam school 2] (conform het oordeel van de voorzieningenrechter) dan wel serieus te onderzoeken welke alternatieve mogelijkheden er zijn voor het voortzetten van de dienstbetrekking op bijvoorbeeld [naam school 1] . De i-grond kan daarom evenmin leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ De i-grond onvoldoende onderbouwd.
60	<p>r.o. 4.8: “Gezien het bovenstaande is de kantonrechter van oordeel dat ook geen sprake is van een combinatie van omstandigheden die in de c- tot en met e-, g- en h-grond worden genoemd, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De werkgever kan dus niet een geslaagd beroep op de i-grond doen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
61	<p>r.o. 15: “De gebeurtenissen op 12 november 2020 worden evenmin voldoende geacht om als redelijke grond te dienen voor een ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsrelatie of cumulatie daarvan. Niet valt in te zien dat het van Albert Heijn niet meer kan worden gevergd het dienstverband met [verzoekster] voort te zetten. De tegenverzoeken van Albert Heijn worden daarom afgewezen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
63	<p>r.o. 6.8.1: “De enkele stelling dat de g-grond, h-grond en e-grond in samenhang bezien een redelijke grond voor ontbinding opleveren is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. Door ASz is enkel verwezen naar hetgeen eerder door haar is gesteld en</p>

	<p>herhaald in het kader van de hiervoor besproken gronden, te weten dat sprake is van een enorme kloof tussen partijen alsmede dat sprake is van verwijtbaar handelen van [verweerder]. Het is niet aan de rechter om wanneer een deugdelijke toelichting ontbreekt de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van ASz kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nagelaten ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten. ➤ Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake.
64	<p>r.o. 4.10: “Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond ook niet toewijsbaar. Uit wat hiervoor is overwogen volgt dat zowel de g-grond als de d-grond niet voldragen zijn. De combinatie van de door [verzoekster] gestelde verstoorde arbeidsrelatie en het door [verzoekster] gestelde disfunctioneren zijn niet zodanig dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van [verzoekster] kan worden geveerd. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking (zoals ook hiervóór al is overwogen) dat van [verzoekster] verwacht had mogen worden dat zij, voor zover de arbeidsverhouding naar haar mening ernstig verstoord is, moeite had behoren te doen dit te herstellen. Daarvan is echter niet gebleken.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
65	<p>r.o. 5.14: “Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn, wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever geveerd kan worden.”</p> <p>r.o. 5.15. “Naar het oordeel van de kantonrechter is ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegond niet gerechtvaardigd. De kantonrechter heeft hierboven geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van disfunctioneren is niet gebleken en ook is onvoldoende aangevoerd om tot het oordeel te komen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. De aan deze ontslaggronden ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden zijn grotendeels gelijk, zodat ook een combinatie van deze omstandigheden niet maken dat van Woonzorggroep Samen niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn. ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
69	<p>r.o. 26 : “De kantonrechter is van oordeel dat de hiervoor bedoelde combinatie zich niet voordoet. Immers, hiervoor is geoordeeld dat het verwijt dat werknemer met betrekking tot de schade op 1 juni 2021 zich heeft schuldig gemaakt aan moedwillig en roekeloos gedrag niet is komen vast te staan. Deze omstandigheden, gelinkt aan de e-grond, kunnen bij de cumulatie dus niet worden meegenomen. De overige omstandigheden, ook in onderling verband en samenhang bezien, rechtvaardigen (nog) niet de conclusie dat een einde van de arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
72	<p>r.o. 5:15 “Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn, maar wel dat de combinatie van omstandigheden</p>

	<p>meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. Van een dergelijke situatie is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn.
73	<p>r.o. 5:11 “Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt dat niet vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn. Beslissend is of de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. In hetgeen hiervoor al is overwogen en beslist ligt besloten dat aan dit criterium ook niet is voldaan, zodat ook het gestelde ten aanzien van de i-grond niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek, zodat het verzoek van [verzoekster] tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen dient te worden.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn. ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.
75	<p>r.o. 5.28: “Naar het oordeel van de kantonrechter is de enkele stelling van [verzoekster] , inhoudende dat de i-grond in het onderhavige geval van toepassing is, niet toereikend voor toewijzing van het verzoek van [verzoekster] op die grond. Bovendien blijkt uit hetgeen hiervoor werd overwogen dat noch de aan het verzoek ten grondslag gelegde e-grond, noch de daaraan ten grondslag gelegde g- en h-grond afzonderlijk voldragen zijn terwijl ook van een bijna voldragen ontslaggrond geen sprake is. Ook op de i-grond kan het verzoek van [verzoekster] derhalve niet worden toegewezen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting dat er sprake is van de i-grond. ➤ Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake.
76	<p>r.o. 4.20: “Uiterst subsidiair verzoekt [verzoekster] de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een combinatie van verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren. Uit het voorgaande volgt dat zowel de e-grond, als de g- en d-grond niet voldragen zijn. Ook wanneer deze ontslaggronden worden gecombineerd, rechtvaardigt dit geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden rechtvaardigt geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.
79	<p>r.o. 3.23: “: “De kantonrechter is van oordeel dat De Stichting onvoldoende heeft onderbouwd dat de i-grond in dit geval een grondslag kan bieden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In haar verzoekschrift heeft De Stichting deze ontbindingsgrond weliswaar genoemd, maar zij is in haar pleitaantekeningen hier ook niet verder op ingegaan. Bovendien is de kantonrechter van oordeel dat gelet op het voorgaande niet kan worden geoordeeld dat de omstandigheden in deze zaak tot het oordeel moeten leiden dat van de werkgever in redelijkheid voortzetting van het dienstverband niet kan worden gevergd. Ook als de hiervoor genoemde omstandigheden voor de twee gronden bij elkaar op worden geteld, komt de kantonrechter niet tot die conclusie. Naar het oordeel van de kantonrechter kan [gedaagde] geen verwijt worden gemaakt en is er geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter is gelet hierop van oordeel dat ook het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond niet toewijsbaar is.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Onvoldoende toelichting dat er sprake is van de i-grond. ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Categorie 3.1: Niet toegekomen aan ontbinding op een ontslaggrond, maar wel een beoordeling van de i-grond.

34	<p>r.o. 4.20: “De stellingen van [verzoekster] vormen ook geen deugdelijke onderbouwing voor de aanwezigheid van andere omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder h BW of een combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW.</p> <p>Voor wat betreft de i-grond wordt overwogen dat de cumulatiegrond bedoeld is voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. De enkele stelling van [verzoekster] dat sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de g-grond en h-grond en een door toedoen van [verweerder] ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende, terwijl bovendien geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen zijn.”</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Onvoldoende toelichting dat er sprake is van de i-grond.➤ Geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.
----	---

Categorie 4.1: Ontbinding op de i-grond.

19	<p>r.o. 5.10: “Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daar is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van. [verzoekster] en [verweerder] hebben geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen door mediation. Zowel [verzoekster] als [verweerder] hebben tijdens de mondelinge behandeling verklaard de kwaliteit van de mediation als goed te hebben ervaren. Het is gelet op het MT-niveau waarin [B] en [verweerder] met elkaar dienden samen te werken ook wel enigszins begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om daadwerkelijk tot een goed verbetertraject te geraken. Dat dat vertrouwen niet hersteld is blijkt uit het feit dat [verweerder] op 7 februari 2020 vrijgesteld is van zijn verplichting om te werken en dat hij die vrijstelling niet heeft aangevochten.”</p> <p>➤ Er is sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.</p> <p>r.o. 5.10: “Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond, waarbij aan [verweerder] de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 wordt toegekend. Die rechtvaardiging is gelegen in de steken die [verzoekster] heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% van de transitievergoeding gerechtvaardigd, omdat werkgever steken heeft laten vallen in het verbetertraject en hierdoor de arbeidsverhouding duurzaam verstoord is geraakt.
29	<p>r.o. 5.18: “Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daar is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van. [verzoekster] en [verweerder] hebben weliswaar ieder op hun eigen wijze geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen, maar dat moet gelet op bovenstaande overwegingen als mislukt worden beschouwd. In dat licht is het begrijpelijk dat [verzoekster] niet langer wenste te koersen op verbetering van het functioneren c.q. op het herstellen van het vertrouwen en uitsluitend nog bereid was een exit-mediation traject in te gaan. Het is gelet op het MT-niveau waarin de leden van het MT en [verweerder] met elkaar dienden samen te werken ook wel enigszins begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om daadwerkelijk tot een goed verbetertraject te geraken. Dat dat vertrouwen niet hersteld is blijkt ook uit het feit dat [verweerder] op 22 juni 2020 vrijgesteld is van zijn verplichting om te werken.</p> <p>➤ Er is sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.</p> <p>r.o. 5.19: “Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond, waarbij aan [verweerder] de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 wordt toegekend. Die rechtvaardiging is gelegen in de steken die [verzoekster] heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% van de transitievergoeding gerechtvaardigd, omdat werkgever steken heeft laten vallen in het verbetertraject en hierdoor de arbeidsverhouding duurzaam verstoord is geraakt.
38	<p>r.o. 19 : “De kantonrechter ziet in hetgeen partijen hebben aangevoerd en het verhandelde ter zitting voldoende grond om, onder aanvulling van de rechtsgronden op grond van artikel 25 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, te oordelen dat aannemelijk is geworden dat ook sprake is van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van Event Republic in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub h BW). Daartoe wordt overwogen dat zich een unieke en bijzondere werksituatie voordoet, omdat [verweester] de enige werknemer is van Event Republic. De</p>

	<p>heer [naam] is de enige leidinggevende, tevens (indirect) directeur/groot aandeelhouder van Event Republic. Deze specifieke werkomstandigheden maken de arbeidsverhouding extra kwetsbaar, en de kans op het realiseren van een vruchtbare samenwerking in de toekomst is niet waarschijnlijk. Een reële mogelijkheid tot herplaatsing in een andere functie in een andere werkomgeving is niet aan de orde.”</p> <p>r.o. 20: “Deze situatie, in combinatie met hetgeen hiervoor is overwogen over de verstoring van de arbeidsverhouding, zijn naar het oordeel van de kantonrechter in onderlinge samenhang toereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te rechtvaardigen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. <p>r.o. 29 : “ Voorts zal aan [verweester] op grond van het bepaalde in artikel 7:671b lid 8 BW de helft van de transitievergoeding als aanvullende vergoeding worden toegekend, omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond en de omstandigheden van het geval rechtvaardigen dat aan [verweester] de maximaal toe te kennen aanvullende vergoeding toekomt.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% van de transitievergoeding gerechtvaardigd, omdat de omstandigheden van het geval dit rechtvaardigen. <p>r.o. 30: “Omdat aan de ontbinding een aanvullende vergoeding ter hoogte van de helft van de transitievergoeding wordt verbonden, zal Event Republic gelet op artikel 7:686a lid 6 BW in de gelegenheid worden gesteld om het verzoek in te trekken binnen de hierna genoemde termijn.”</p>
41	<p>r.o. 5.13: “De arbeidsverhouding is verstoord door het negatieve gedrag van [verweerder] , waarin hij juist zo kort na het gesprek van 13 augustus 2020 vervalt. Hij heeft dan ook wel verwijtbaar gehandeld. [verzoekster] heeft daar echter voor 13 augustus 2020 niet adequaat op gestuurd en gereageerd en na 13 augustus 2020 heel snel een eindconclusie getrokken. In het kader van de g-grond mocht – zoals hiervoor is overwogen – van [verzoekster] worden verlangd dat zij eerst via waarschuwingen en mediation zou proberen de verstoorde verhouding te herstellen. Dat zal echter gelet op de uitlatingen richting de directeur en de geringe omvang van de onderneming (20 personen) waarbij men nauw met elkaar samenwerkt, niet eenvoudig zijn. Dat wordt nog moeilijker nu [verweerder] in de brief van 14 september 2020 heeft aangegeven zich totaal niet te herkennen in de geuite kritiek en te verlangen dat [verzoekster] terug komt op eerdere aantijgingen door middel van een schriftelijk excuus. In die situatie, daar waar [verweerder] geen zelfinzicht toont terwijl er meerdere verklaringen van collega’s zijn omtrent zijn negatieve gedrag en het een klein bedrijf betreft waar, zoals door [verzoekster] onbetwist is gesteld, de lijnen kort zijn en een goede samenwerking cruciaal is, kan van [verzoekster] niet verlangd worden nog een weg te zoeken om samen verder te gaan en het dienstverband te laten voortduren.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. <p>r.o. 5.19: “Wel heeft [verzoekster] in haar verzoek nog verzocht om, als er wordt ontbonden op de i-grond, de hoogte van de transitievergoeding te beperken tot 100%. [verzoekster] is op grond van artikel 7:673 BW de wettelijke transitievergoeding aan [verweerder] verschuldigd alsmede de verhoging hiervan tot 1,5 op grond van artikel 7:671b lid 8 BW. De kantonrechter ziet geen aanleiding om hiervan af te wijken en [verweerder] die extra vergoeding niet toe te kennen.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% van de transitievergoeding gerechtvaardigd, omdat de kantonrechter geen aanleiding ziet om van de maximale vergoeding af te wijken.
47	<p>r.o. 5.12: “De arbeidsovereenkomst zal wel worden ontbonden op de door Direct Maintenance meer subsidiair aangevoerde i-grond, omdat de cumulatiegrond is bedoeld voor</p>

	<p>die gevallen waarin de werkgever een ontbindingsverzoek niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (<i>Kamerstukken I, 2018-2019, 35074, F, pag. 26</i>). Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn, wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen moeten zijn. ➤ Combinatie van omstandigheden is zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. <p>r.o. 5.18: “Omdat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de i-grond kan de kantonrechter een cumulatievergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding (artikel 7:671b lid 8 BW) als compensatie voor het feit dat de ontbinding is gebaseerd op meerdere onvoldragen ontslaggronden. Omdat er ten aanzien van het verwijtbaar handelen en de verstoorde arbeidsverhouding als ontbindingsgronden geringe gebreken waren, maar de onderhavige situatie mede het gevolg is van het onduidelijke en inconsequente beleid van Direct Maintenance, ziet de kantonrechter aanleiding om een cumulatievergoeding van 25% van de transitievergoeding aan [werknemer] toe te kennen, aldus een bedrag van € 3.701,56 bruto. Daarbij weegt de kantonrechter ook mee dat van iedereen verwacht mag worden dat je afblijft van spullen die niet van jou zijn en dat [werknemer] in 2012 en 2017 is geweest op het ‘zero tolerance-beleid’ van Direct Maintenance.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% van de transitievergoeding gerechtvaardigd, omdat de ontbindingsgronden (verwijtbaar handelen en de verstoorde arbeidsverhouding) gebreken kenden. Daarnaast is de situatie mede het gevolg van het onduidelijke en inconsequente beleid van Direct Maintenance. <p>r.o. 5.19: “Omdat aan de ontbinding een cumulatievergoeding wordt verbonden, zal aan Direct Maintenance gelegenheid worden gegeven het verzoek in te trekken (artikel 7:686a lid 6 BW) binnen de hierna genoemde termijn.”</p>
67	<p>r.o. 3.7: “Tijdens de mondelinge behandeling is van de zijde van AFA desgevraagd toegelicht dat zij in het kader van de i-grond ook wenst in te brengen dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Overwogen wordt dat de verstoorde arbeidsrelatie in dit geval veel gewicht in de schaal legt bij de beoordeling. [verweerder] erkent dat er een verstoorde arbeidsrelatie is: hij heeft een zelfstandig tegenverzoek tot ontbinding gedaan, waaraan de verstoorde relatie ten grondslag ligt. De verhoudingen tussen partijen lijken met name door de onderhavige procedure ernstig te zijn verslechterd. Voorts wordt bij de beoordeling in het kader van de i-grond in aanmerking genomen dat, hoewel van een voldragen d-grond geen sprake is, wel enig disfunctioneren op bepaalde aspecten aan de orde is. Zo heeft AFA bij herhaling kenbaar gemaakt dat [verweerder] te gedetailleerd rapporteert (zie bijvoorbeeld de email aan [verweerder] van 16 december 2018, productie 4 bij verzoekschrift, en de Performance Evaluation van 24 september 2019, productie 6 bij verzoekschrift) en zij mocht dat, bij gebreke van voldoende betwisting en gezien de beoordelingsruimte die de werkgever op dit punt toekomt, ook meenemen in de beoordeling over het functioneren van [verweerder]. Alles afwegende komt de kantonrechter tot de slotsom dat, gezien het grote gewicht dat toekomt aan de omstandigheden betreffende de g-grond en in veel mindere mate de omstandigheden betreffende de d-grond, voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden. Het ontbindingsverzoek wordt daarom toegewezen op de i-grond. Dit betekent dat op het ontbindingsverzoek van [verweerder] niet meer behoeft te worden beslist.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgever niet in redelijkheid gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

	<p>r.o. 3.15: “Verder wordt overwogen dat aanleiding bestaat een extra vergoeding toe te kennen als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW, omdat op de i-grond wordt ontbonden. Geoordeeld wordt dat [verweerder] recht heeft op 1,25 x de transitievergoeding. Bij dit oordeel is van belang dat AFA een ontbindingsverzoek op de d-grond heeft ingediend, terwijl er geen voldragen grond was. Dit heeft ertoe geleid dat de verhoudingen op scherp zijn gezet. Vervolgens heeft [verweerder] echter bijgedragen aan de verdere verslechtering van de relatie, door in de processtukken een zeer scherpe toon aan te slaan, waarbij harde en persoonlijke verwijten aan andere MTleden niet worden geschuwd.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% van de transitievergoeding gerechtvaardigd, omdat er een verzoek is ingediend op de d-grond, terwijl dit geen voldragen grond was en hierdoor de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Werknemer heeft ook bijgedragen aan de verstoorde arbeidsrelatie door de toon in processtukken. <p>r.o. 3.26: “Gelet hierop en nu tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat AFA de arbeidsovereenkomst hoe dan ook wenst te beëindigen, zal geen gelegenheid meer worden geboden tot intrekking van het ontbindingsverzoek”.</p>
80	<p>r.o. 4.25: “De vraag waar de kantonrechter zich vervolgens voor geplaatst ziet is of het aangevoerde uit de twee afzonderlijk gehanteerde gronden voldoende is om, gezamenlijk, tot een voldragen i-grond te komen. Daarbij kan de vraag of er wellicht sprake is van een bijna voldragen ontbindingsgrond naar het oordeel van de kantonrechter buiten beschouwing blijven nu die eis niet in de wet wordt gesteld. De wet eist immers een combinatie van omstandigheden van dien aard, dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Niet is gezegd dat daarvoor een bijna voldragen grond nodig is. Anderzijds, uit het feit dat de i-grond een zelfstandige ontbindingsgrond is in het door de wetgever opgetuigde stelsel met strenge waarborgen volgt dat de i-grond geen middel tegen elk gebrek aan voldoende ontbindingsgronden is.”</p> <p>r.o. 4.26: “Zoals hiervoor al overwogen hebben alle collega directieleden en diverse medewerkers van haar afdeling ernstige bezwaren tegen haar functioneren. Daarnaast hebben deze personen geen vertrouwen in het voortzetten van de arbeidsovereenkomst met haar. Dat legt het nodige gewicht in de schaal.</p> <p>Daarnaast acht de kantonrechter het van groot belang dat zij - in de fase waarin VDL Nedcar zich nu bevindt - de functie van HR directeur vervult en zij dus de hoogst verantwoordelijke persoon binnen de onderneming voor personeelszaken is. Onbestreden is immers dat VDL Nedcar in zwaar weer verkeert als gevolg van het verlies van de grootste klant aan het einde van 2023. Het bedrijf heeft al meerdere afslankingsronden achter de rug en als het niet lukt voldoende vervangende opdrachtgevers te vinden zal een verdere en vergaande afslanking van het personeelsbestand van circa 4.000 personen noodzakelijk zijn. Zoals [naam 6] op de zitting verklaarde staan alle seinen op rood en het schip in brand. Het spreekt voor zich dat de directeur HR in dat proces een vooraanstaande rol moet spelen en ook dat deze samen met de andere directieleden door één deur moet kunnen. Anders is het afslankingsproces bij voorbaat tot mislukken gedoemd, met alle verstrekende gevolgen van dien, niet in de laatste plaats voor de vele werknemers van VDL Nedcar.</p> <p>De kantonrechter acht het daarom van groot belang dat VDL Nedcar op korte termijn kan beschikken over een directeur HR die deze zware taak op zich kan nemen, zonder dat bijkomende perikelen die functie nog moeilijker maken. Ongeacht de vraag hoe VDL Nedcar en [verweester] in het verleden anders en beter met elkaar hadden kunnen omgaan en bij wie de meeste verantwoordelijkheid ligt voor het mislukken van de arbeidsrelatie, dat een en ander op korte termijn tot een werkbare relatie zal leiden ligt niet in de lijn der verwachtingen. Onder deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat van VDL Nedcar niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst met [verweester] voort te zetten.”</p> <p>r.o. 4.27: “Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door VDL Nedcar naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond opleveren voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel i BW. Het is de kantonrechter verder gebleken dat herplaatsing van [verweester] binnen een redelijke termijn, al dan niet</p>

met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is en evenmin in de rede ligt.”

- Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen moeten zijn.
- Combinatie van omstandigheden is zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

r.o. 4.33: “De andere vraag die speelt met betrekking tot de hoogte van de transitievergoeding is of [verweester] – nu ontbonden wordt op de i-grond – aanspraak heeft op de aanvullende vergoeding uit artikel 7:671b lid 8 BW, en zo ja, hoe hoog die dan moet zijn. De kantonrechter ziet inderdaad aanleiding om de genoemde vergoeding toe te kennen en wel tot het maximum bedrag, zijnde de helft van de hiervoor in r.o. 4.32 genoemde transitievergoeding. Reden voor die vergoeding, en de hoogte, is gelegen in het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject en het niet willen meewerken aan een poging om de verstoorde verhoudingen te herstellen. Daardoor heeft [verweester] feitelijk geen kans gehad haar functioneren op tijd bij te stellen terwijl de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden. Zoals de kantonrechter hiervoor heeft overwogen acht hij de i-grond voldragen, maar het wringt wel.”

- 50% van de transitievergoeding gerechtvaardigd, omdat er een deugdelijk verbetertraject ontbrak. Ook heeft werkgever niet geprobeerd om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen.

r.o. 4.41: “Nu aan de ontbinding een billijke vergoeding wordt verbonden, zal VDL Nedcar gelet op artikel 7:686a lid 6 BW tot 1 december 2021 in de gelegenheid worden gesteld het verzoek in te trekken door middel van een schriftelijke mededeling hiervan aan de griffier. Mocht VDL Nedcar het verzoek binnen de hiervoor bedoelde termijn intrekken, dan zal zij wel worden veroordeeld tot betaling van de aan de kant van [verweester] gerezene proceskosten.”

De beoordeling van de i-grond door de gerechtshoven.

1	Hof 's-Hertogenbosch 14 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:46.	Eerste aanleg niet gepubliceerd. Wel i-grond meer subs. aangevoerd.	Eerste aanleg ontbinding g-grond. In HB wilt werknemer beschikking kantonrechter vernietigen, een billijke vergoeding en proceskostenverg. voor beide instanties.	Geen beoordeling i. Beschikking kantonrechter bekrachtigd.
2	Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:251.	Eerste aanleg niet gepubliceerd. Wel i-grond meer subs. aangevoerd.	Voert in HB als grief IV de i-grond aan.	Het hof oordeelt dat er geen sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond.
3	Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.	Eerste aanleg niet gepubliceerd. Wel i-grond aangevoerd. (e, g, i)	Eerste aanleg ontbinding g-grond. In HB wilt werknemer beschikking kantonrechter vernietigen, een billijke vergoeding en proceskostenverg. voor beide instanties.	Het hof ziet, net als de rechtbank, voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, maar dan op de i-grond en niet (alleen) op de g-grond. Add. vergoeding 25%.
4	Hof 's-Hertogenbosch 22 april 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1226.	Eerste aanleg niet gepubliceerd. Wel i-grond Aangevoerd. (g, i)	Eerste aanleg ontbinding g-grond. In HB wilt werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst.	Geen beoordeling i. Het hof ziet, net als de rechtbank, voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g- grond.
5	Hof 's-Hertogenbosch 20 mei 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1479.	Eerste aanleg i- grond aangevoerd meer subs. (e, g, d, i)	Eerste aanleg ontbinding g-grond. In HB wilt werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst. Subsidiar een billijke vergoeding en proceskostenverg. Incidenteel HB door werkgever op i-grond	Beroep i-grond wordt verworpen nu de beoordeling van het geheel evenmin leidt tot een voldoende reden om tot beëindiging van het dienstverband te komen. Het hof herstelt de aok niet, maar kent een billijke vergoeding toe.
6	Hof 's-Hertogenbosch 1 juni 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:1561.	Eerste aanleg i- grond aangevoerd uiterst subs. (e, g, h, i)	Eerste aanleg verzoek ontbinding aok afgewezen. Voert in HB als grief VI de i-grond aan.	Geen beoordeling i. Ontbinding op de g- grond.

De beoordeling van de i-grond door de Hoge Raad.

1	HR 18 december 2020, ECLI:NL:PHR:2020:1196.	Geen beoordeling i. De i-grond bestond nog niet tijdens het ontbindingsverzoek in deze procedure.
2	HR 18 december 2020, ECLI:NL:PHR:2020:1210.	Geen beoordeling i. In het arrest staat de e-grond centraal.
3	HR 25 juni 2021, ECLI:NL:PHR:2021:661.	Geen beoordeling i. Het inleidende verzoekschrift in deze procedure is ingediend vóór 1 januari 2020, waardoor de i-grond niet van toepassing is op deze procedure.
4	HR 1 november 2021, ECLI:NL:PHR:2021:1014.	Geen beoordeling i. In het arrest staat de a-grond centraal, welke geen onderdeel kan uitmaken van de combinatie om een geslaagd beroep te doen op de i-grond.

Samenvatting

Op 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking getreden.¹⁵¹ Deze wet heeft diverse wijzigingen binnen het arbeidsrecht aangebracht, zoals de invoering van de i-grond per 1 januari 2020 en de daarbij behorende additionele vergoeding.¹⁵² De i-grond is een toegevoegde ontslaggrond op de limitatieve ontslaggronden in artikel 7:669 lid 3 BW. Voor de invoering van deze ontslaggrond, kon de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden als er niet aan een van de limitatieve gronden werd voldaan, terwijl van de werkgever eigenlijk niet verwacht mocht worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁵³ O.a. volgens de Vereniging van Arbeidsrecht Advocaten Nederland waren de limitatieve gronden in de rechtspraak te beperkt, waardoor de rechter onvoldoende maatwerk kon leveren.¹⁵⁴

De wetgever heeft met de i-grond beoogd om het ontslagrecht te versoepelen en rechters de mogelijkheid te geven om meer maatwerk te bieden.¹⁵⁵ Het is denkbaar dat de wetgever om deze reden besloten heeft om zowel in de parlementaire geschiedenis als in de wet zelf, niet te regelen op welke manier de rechter de i-grond moet toepassen en op welke manier de hoogte van de additionele vergoeding vastgesteld dient te worden.¹⁵⁶ Voor dit onderzoek was dan ook onduidelijk op welke wijze(n) de rechter toetst of er een geslaagd beroep kan worden gedaan op de i-grond en op welke manier de rechter de hoogte van de daarbij behorende additionele vergoeding vaststelt (art. 7:671b lid 8 BW). Middels literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek over de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2022 is duidelijk geworden dat de i-grond voldoende onderbouwd dient te worden, om er een geslaagd beroep op te doen. De enkele stelling dat de ontslaggronden tezamen een ontbinding op de i-grond rechtvaardigen, is een onvoldoende toelichting voor een ontbinding op de i-grond.¹⁵⁷

Verder is uit het jurisprudentieonderzoek gebleken dat de rechter in 2020 over het algemeen het toetscriteria hanteerde dat er sprake dient te zijn van een 'bijna voldragen ontslaggrond'. Dit toetscriteria werd ook in het arrest van het Hof 's-Hertogenbosch van 28 januari 2021 gehanteerd.¹⁵⁸ In 2021 lijkt er een nieuwe trend te zijn ingezet.¹⁵⁹ Zo werd in 2021 door de rechter in eerste aanleg verschillende keren expliciet vermeld dat noch uit de wet noch uit de wetsgeschiedenis blijkt dat er sprake dient te zijn van een 'bijna voldragen ontslaggrond' en dat het erom gaat of de combinatie van omstandigheden ervoor zorgt dat van de werkgever niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁶⁰ De lijn dat van een 'bijna voldragen ontslaggrond' sprake dient te zijn, lijkt niet alleen bij de rechter in eerste aanleg te zijn verlaten. Dit blijkt uit het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 29 maart 2021, waarin het hof als toetscriteria hanteerde dat 'gelet op alle omstandigheden tezamen gezien, van de werkgever niet verwacht kon worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten'.¹⁶¹ Als deze lijn wordt voortgezet is het aannemelijk dat er vaker een geslaagd beroep kan worden gedaan op de i-grond dan de zeven keer in de afgelopen twee jaar. Dit zal eraan bijdragen dat het ontslagrecht daadwerkelijk versoepeld wordt, hetgeen de wetgever met de invoering van de i-grond beoogde. De rechter kan ook aan dit doel bijdragen door vaker (dan één keer in de afgelopen twee jaar) ambtshalve de i-grond aan te vullen. De MvT regelt namelijk dat het aan de rechter is om te beoordelen of gelet op de omstandigheden van het geval, de i-grond ambtshalve moet worden aangevuld.¹⁶² IJzerman & Sax stellen dat de vrijheid van de rechter teveel beperkt wordt, als het ambtshalve aanvullen van de i-grond beschouwd wordt als het aanvullen van de feitelijke grondslag (art. 24 Rv).¹⁶³ Gezien het gegeven dat de rechter van de andere ontslaggronden genoemd in artikel c t/m h ook een eigen interpretatie maakt van feiten en omstandigheden om tot een bepaalde ontslaggrond te komen, zijn ze van mening dat dit niet anders dient te zijn bij de i-grond.¹⁶⁴

¹⁵¹ *Stb.* 2019, 266.

¹⁵² *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 56 (*MvT*).

¹⁵³ Bennaars e.a., *Hugo Sinzheimer Instituut* 2016, p. 14.

¹⁵⁴ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 3.3 (online, bijgewerkt 13 augustus 2021).

¹⁵⁵ IJzerman & Sax, *ArbeidsRecht* 2021/5, p. 24.

¹⁵⁶ Duk, Keizer & Staal, *TRA* 2018/73, p. 22.

¹⁵⁷ Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136, r.o. 6.8.1.

¹⁵⁸ Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:251, r.o. 3.7.

¹⁵⁹ Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694, r.o. 5.13.

¹⁶⁰ Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158.

¹⁶¹ Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.

¹⁶² *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 126 (*MvT*).

¹⁶³ IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht* 2021/5, p. 27.

¹⁶⁴ IJzerman & Sax, *Arbeidsrecht* 2021/5, p. 27.

Mijns inziens is er zeker een reden, waarom de ambtshalve aanvulling van de i-grond anders is dan het ambtshalve aanvullen van een ontslaggrond genoemd in sub c t/m h. Reden hiervoor is dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond een extra rechtsgevolg teweegbrengt, namelijk de additionele vergoeding. Dit zorgt ervoor dat er inbreuk wordt gemaakt op artikel 23 Rv dat regelt dat de rechter zich beperkt tot hetgeen door partijen is gevorderd en verzocht. Overigens hoeft dit in de rechtspraak niet in het nadeel te zijn van de werkgever, omdat artikel 7:686a lid 6 BW regelt dat de verzoeker in de gelegenheid gesteld dient te worden om het ontbindingsverzoek in te trekken, als de rechter voornemens is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een vergoeding. Overigens is uit het jurisprudentieonderzoek gebleken dat de rechter zelden de verzoeker in de gelegenheid stelde om het verzoek in te trekken als de rechter voornemens was om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond, onder toekenning van een additionele vergoeding. Mijns inziens dient de rechter te allen tijde de verzoeker in de gelegenheid te stellen het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te trekken. Reden hiervoor is dat uit de MvT blijkt dat tegenover het ambtshalve aanvullen van rechtsgronden staat, dat de verzoeker deze gelegenheid krijgt.¹⁶⁵ De werkgever kan het vonnis dan even laten bezinken en weloverwogen een beslissing nemen of hij het ontbindingsverzoek intrekt, waardoor deze niet de additionele vergoeding verschuldigd is. Ook is uit het jurisprudentieonderzoek gebleken dat in de meeste vonnissen waarin de arbeidsovereenkomst ontbonden werd op de i-grond, aan de (ex-)werknemer de maximale additionele vergoeding (maximaal de helft van de hoogte van de transitievergoeding) werd toegekend. Overigens werd de maximale additionele vergoeding niet in alle vonnissen nadrukkelijk gemotiveerd. Zo oordeelde de rechter in het vonnis van de Rechtbank Midden- Nederland van 2 november 2020 slechts dat er geen aanleiding was om van de maximale additionele vergoeding af te wijken.¹⁶⁶ Opvallend is dat in dit vonnis als uitgangspunt de maximale vergoeding werd genomen. Overigens blijkt uit het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 29 maart 2021 dat de rechter de maximale vergoeding niet als uitgangspunt hanteerde. Zo stelde de rechter de hoogte vast op 0,25 van de transitievergoeding, omdat de werkgever, de werknemer geen deugdelijk verbetertraject heeft geboden, waardoor de werknemer zijn communicatie, houding en gedrag niet kon verbeteren. Het hof lijkt dus terughoudender te zijn dan de rechtbank met het toekennen van maximale hoogte van de additionele vergoeding. Mijns inziens sluit dit beter aan bij de 'kan' bepaling zoals opgenomen in artikel 7:671 b lid 8, omdat de rechter niet gehouden is om de helft van de hoogte van de transitievergoeding toe te kennen. Daarnaast sluit dit ook aan bij de MvT waarin vermeld staat dat de hoogte van de additionele vergoeding wordt vastgesteld aan de hand van de omstandigheden.¹⁶⁷

Gezien het gegeven dat de Hoge Raad twee jaar na de invoering van de i-grond, nog niet toegekomen is aan een beoordeling van deze grond, zal de tijd moeten uitwijzen of deze conclusies ook stand houden bij de Hoge Raad.

¹⁶⁵ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125 (*MvT*).

¹⁶⁶ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.

¹⁶⁷ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125 (*MvT*).