

MASTER'S THESIS

De cumulatiegroond in de kinderschoenen.

Een onderzoek naar de toepassing van de cumulatiegroond in de praktijk.

Jongenelen, I.T.

Award date:

2021

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

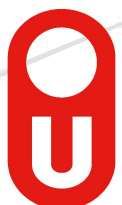
If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 09. Aug. 2022

Open Universiteit
www.ou.nl



De cumulatiegond in de kinderschoenen.

Een onderzoek naar de toepassing van de cumulatiegond in de praktijk.

Masterscriptie Rechtsgeleerdheid

Naam: Ian Thomas Jongenelen

Studentnummer: 852207762

Begeleider: mr. H. Severeijns-Wijenbergh

Examinator: prof. dr. J.G.J. Rinkes

Aantal woorden: 13.627

Datum: 28 augustus 2021

VOORWOORD

Voor u ligt mijn masterscriptie, het eindresultaat van een vierjarige studie rechtsgeleerdheid. Vier jaar waarvan ik er drie voltijd heb gestudeerd aan de Universiteit Leiden en één jaar waarin ik een master heb gecombineerd met fulltime werken. Vooral het laatste jaar is een uitdaging gebleken. Veertig uur werken en daarnaast de discipline opbrengen om minimaal een van de twee vrije dagen in het weekend te besteden aan de studie is niet altijd makkelijk geweest. Ik wil dit voorwoord dan ook wijden aan de mensen die mij hebben gesteund tijdens dit proces. Ik wil mijn familie, vrienden, (oud) collega's en eenieder die een bijdrage heeft geleverd tijdens mijn studie bedanken. In het bijzonder wil ik mijn ouders bedanken. Zonder jullie was dit niet gelukt!

Deze scriptie is het slotstuk van het studie-tijdperk en de titel 'meester in de rechten' is een geweldige bijkomstigheid. In deze scriptie ga ik in op het arbeidsrecht, een rechtsgebied dat mij altijd heeft geboeid. Arbeidsrecht spreekt nu eenmaal tot de verbeelding en het is eenvoudig om jezelf in te leven in de casus. Ik wens u veel leesplezier toe bij het lezen van deze scriptie.

Ian Jongenelen,

Alkmaar, 28 augustus 2021

HOOFDSTUK 1 Inleiding

| | | |
|------|---------------------------|------|
| 1.1. | <u>Inleiding</u> | P. 6 |
| 1.2. | <u>Probleemstelling</u> | P. 7 |
| 1.3. | <u>Opzet en werkwijze</u> | P. 8 |
| 1.4. | <u>Methodologie</u> | P. 8 |

HOOFDSTUK 2 Het Nederlands ontslagrecht

| | | |
|------|--|-------|
| 2.1. | <u>Historie Nederlands ontslagrecht</u> | P. 9 |
| | 2.1.1. Het ontslagrecht voor de invoering van de Wwz | P. 9 |
| | 2.1.2. Opzegging met toestemming van het UWV | P. 10 |
| | 2.1.3. Ontbinding door de kantonrechter | P. 11 |
| | 2.1.4. Vergoedingen | P. 12 |
| 2.2. | <u>De Wet Werk en Zekerheid</u> | P. 12 |
| | 2.2.1. Het Sociaal Akkoord | P. 12 |
| | 2.2.2. De parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Wwz | P. 13 |
| | 2.2.3. Gesloten stelsel van ontslaggronden | P. 13 |
| | 2.2.4. De voldragen ontslaggrond | P. 15 |
| | 2.2.5. Het combineren van ontslaggronden en de Wwz | P. 15 |
| | 2.2.6. Rechtswetenschappelijke literatuur over de Wwz | P. 17 |
| | 2.2.7. Evaluatie Wet Werk en Zekerheid | P. 18 |

HOOFDSTUK 3 **De WAB en de cumulatiegro**

| | | |
|------|---|-------|
| 3.1. | <u>De Wet Arbeidsmarkt in Balans</u> | P. 21 |
| | 3.1.1. De doelstellingen van de WAB | P. 21 |
| 3.2. | <u>De cumulatiegro</u> | P. 22 |
| | 3.2.1. De oplossing voor het starre ontslagrecht | P. 22 |
| | 3.2.2. De mogelijke combinaties | P. 23 |
| | 3.2.3. De mogelijke invulling van de cumulatiegro | P. 24 |
| | 3.2.4. De additionele vergoeding | P. 25 |
| | 3.2.5. De rechtswetenschappelijke literatuur over de cumulatiegro | P. 25 |

HOOFDSTUK 4 **Jurisprudentieonderzoek**

| | | |
|------|-----------------------|-------|
| 4.1. | <u>Jurisprudentie</u> | P. 27 |
|------|-----------------------|-------|

HOOFDSTUK 5 **Jurisprudentieanalyse**

| | | |
|------|--|-------|
| 5.1. | <u>Jurisprudentielijnen</u> | P. 41 |
| | 5.1.1. De bijna voldragen ontslaggrond | P. 41 |
| | 5.1.2. Een ontslaggrond met enige substantie | P. 42 |
| | 5.1.3. Een combinatie van omstandigheden | P. 43 |
| 5.2. | <u>Andere analyses</u> | P. 44 |
| | 5.2.1. De g-grond, additionele vergoeding en de Asscher-escape | P. 44 |

HOOFDSTUK 6 **Conclusie en aanbevelingen**

| | | |
|------|----------------------|-------|
| 6.1. | <u>Conclusie</u> | P. 46 |
| 6.2. | <u>Aanbevelingen</u> | P. 47 |

BIJLAGE

LITERATUURLIJST

JURISPRUDENTIELIJST

LIJST MET AFKORTINGEN

| | |
|------|---|
| BBA | Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 |
| BW | Burgerlijk Wetboek |
| MvA | Memorie van Antwoord |
| MvT | Memorie van Toelichting |
| RvR | Raad voor de Rechtspraak |
| UWV | Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen |
| VAAN | Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland |
| WAB | Wet Arbeidsmarkt in Balans |
| WW | Werkloosheidswet |
| Wwz | Wet Werk en Zekerheid |

1.1. Inleiding

Bij de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (hierna te noemen: “Wwz”) werd het ontslagrecht herzien. Deze herziening moest onder meer zorgen voor een eenduidig en eenvoudig ontslagrecht.¹ Deze doelstellingen moesten worden bewerkstelligd door het opnemen van een gesloten ontslagstelsel van ontslaggronden. Alleen in het geval dat er sprake was een voldragen ontslaggrond kon de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig worden opgezegd. De limitatieve lijst met ontslaggronden werd opgenomen in art. 7:669 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (hierna te noemen: “BW”). Het ontslagrecht werd er echter niet eenduidiger en eenvoudiger op. Enkele jaren later moest de wetgever immers concluderen dat werkgevers onvoldoende vertrouwen hadden in de mogelijkheid om een werknemer, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, te ontslaan.² Hierdoor bleken werkgevers terughoudend te zijn met het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Uit een evaluatie van de Wwz kwam naar voren dat het in sommige gevallen onmogelijk was voor de rechter om in ontslagzaken maatwerk te leveren. De gebondenheid aan de limitatieve lijst met ontslaggronden uit het BW bleek hiervan de oorzaak te zijn. Dit maatwerk zou nodig zijn in gevallen waarin de rechter ontslag op zijn plaats vond, maar er geen sprake was van een voldragen in de wet genoemde ontslaggrond.³ Hierdoor bleek het voor werkgevers moeilijk om personeel met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te ontslaan. Om maatwerk in de ontslagprocedure mogelijk te maken introduceerde de wetgever, met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (hierna te noemen: “WAB”), de mogelijkheid om ontslaggronden te cumuleren. Aan de bestaande lijst met ontslaggronden werd bij de introductie van de WAB de cumulatiegrond toegevoegd (hierna te noemen: “i-grond” of “cumulatiegrond”). Deze grond moest de rechter de mogelijkheid bieden om maatwerk te

¹ *Kamerstukken II 2013/14*, 33 818, nr. 3, p. 24.

² *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, nr. 3, p. 52.

³ UvA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ 2016*, p. 11-12.

leveren door toch tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst van een werknemer over te kunnen gaan op basis van cumulatie van meerdere onvoldragen ontslaggronden.⁴

De cumulatiegrond moest de terughoudendheid van werkgevers bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wegnemen. De mogelijkheid om ontslaggronden te cumuleren zou het ontslagrecht namelijk versoepelen en het zou makkelijker worden om een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te ontslaan.⁵ De WAB trad op 1 januari 2020 in werking en op dit moment is een ontslag op grond van de cumulatiegrond reeds meer dan negen maanden mogelijk. De eerste beschikkingen van rechters in ontslagzaken, waarin werkgevers een beroep doen op de i-grond, zijn derhalve beschikbaar. Slechts in drie gevallen, waarin de rechter werd verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van een cumulatie van ontslaggronden (de i-grond), werd dit verzoek tot ontbinding daadwerkelijk toegewezen. Negen maanden aan beschikkingen over de i-grond maakt de tijd rijp om de praktische uitwerking van de cumulatiegrond onder de loep te nemen.

1.2. Probleemstelling

Op dit moment zijn de eerste negen maanden waarbinnen men ontslaggronden mocht cumuleren verstreken. Derhalve is het tijd een balans op te maken van de beschikbare jurisprudentie en hier een (voorzichtige) conclusie aan te verbinden. De centrale vragen in dit onderzoek luiden dan ook:

“Heeft de introductie van de mogelijkheid om ontslaggronden te cumuleren geleid tot de beoogde versoepeling van het ontslagrecht? En zo nee, hoe zou deze versoepeling alsnog kunnen worden bewerkstelligd?”

⁴ Niet alle in artikel 7:669 lid 3 BW benoemde ontslaggronden kunnen gecumuleerd worden. Cumulatie van de a- of b-grond is namelijk niet toegestaan.

⁵ *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 52.*

1.3. Opzet en werkwijze

Om bovenstaande vraag te beantwoorden, zal in hoofdstuk twee het Nederlandse ontslagrecht centraal staan. Dit hoofdstuk zal het onderzoek voorzien van context, zoals de oorsprong van het Nederlandse ontslagrecht. Ook zal in dit hoofdstuk op een beknopte wijze het ontslagrecht voor de inwerkingtreding van de Wwz en na de inwerkingtreding van de Wwz worden beschreven. Tot slot wordt er ingegaan op de evaluaties van de Wwz en de conclusies die hieruit werden getrokken.

In hoofdstuk drie staat de WAB centraal. In dit hoofdstuk wordt onder andere aandacht geschonken aan de parlementaire geschiedenis, de cumuleerbare ontslaggronden, de additionele vergoeding en de ontvangst van de i-grond in de rechtswetenschappelijke literatuur. Wat waren de verwachtingen van de i-grond? In hoofdstuk 4 wordt de beschikbare jurisprudentie besproken en in hoofdstuk 5 wordt deze jurisprudentie uitvoerig geanalyseerd. In hoofdstuk 6 besluit ik deze scriptie met een conclusie en aanbevelingen.

1.4. Methodologie

Ter beantwoording van de centrale vragen in dit onderzoek zullen bovenstaande deelonderwerpen worden onderzocht door gebruik te maken van verschillende onderzoeksmethoden.

Op basis van wetgeving, parlementaire geschiedenis en een uitgebreid literatuuronderzoek zullen c.q. zal respectievelijk de kaders van het Nederlandse ontslagrecht worden geschetst, (de doelstellingen van) de WAB uiteen worden gezet en de nieuw geïntroduceerde cumulatiegrond worden behandeld (hoofdstukken 2 en 3). Door middel van een uitgebreid jurisprudentieonderzoek zal vervolgens de op dit moment beschikbare jurisprudentie over de i-grond worden geanalyseerd (hoofdstuk 4). In hoofdstuk 5 volgt de conclusie waarin de centrale vraag in dit onderzoek beantwoord zal worden. Tevens wordt in hoofdstuk 5 een aantal aanbevelingen aan de wetgever gegeven ter bevordering van de effectiviteit van de cumulatiegrond.

In dit hoofdstuk wordt het onderzoek voorzien van context. Op een beknopte wijze zal de historie van het ontslagrecht worden beschreven, de werking van het ontslagrecht vóór de invoering van de Wwz en de werking van het ontslagrecht sinds de invoering van de Wwz. Vervolgens zullen enkele evaluaties van de Wwz worden besproken. Uit deze evaluaties bleek namelijk dat het ontslagrecht sinds de invoering van de Wwz ontoereikend was geworden en dat rechters een algemene restgrond misten.

2.1. Historie Nederlands ontslagrecht

2.1.1. Het ontslagrecht voor de invoering van de Wwz

In het in 1838 ingevoerde BW werden voor het eerst een drietal wetsartikelen van arbeidsrechtelijke aard opgenomen. Er bestond destijds echter nog geen enkele vorm van bescherming tegen ontslag voor de werknemer. Toen een halve eeuw later de industrialisering van Nederland op gang kwam, verplaatste de arbeidslocatie zich grotendeels naar de fabriek. Mannen, vrouwen en kinderen begonnen op grote schaal en onder erbarmelijke omstandigheden te werken in fabrieken. Er ontstond bij de werknemers een groeiende vraag om nieuwe (arbeidsrechtelijke) wetgeving.⁶ Ondanks deze groeiende vraag naar nieuwe arbeidsrechtelijke wetgeving, en ondanks de inwerkingtreding van de Wet op de Arbeidsovereenkomst in 1909, duurde het tot 1940 voordat de bescherming tegen ontslag enige mate van betekenis kreeg.

Tijdens de Duitse bezetting van Nederland werd door de bezetter een algemeen ontslagverbod afgekondigd.⁷ Dit ontslagverbod werd na de bezetting in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (hierna te noemen: "BBA") 1945 gehandhaafd. Op grond van dit besluit was opzegging van een arbeidsovereenkomst in beginsel slechts mogelijk met publiekrechtelijke toestemming; een vorm van preventief toezicht op ontslag. Ook werknemers mochten niet zonder toestemming ontslag nemen.⁸ Deze toestemming werd tot

⁶ Boot 2005, p. 22.

⁷ Jacobs 2016/1.

⁸ Bouwens, Duk & Van der Grinten 2014, p. 299.

2002 verleend door de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau. De taken van het Gewestelijke Arbeidsbureau werden nadien ondergebracht bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna te noemen: "UWV"). Het voor Nederland kenmerkende duale ontslagstelsel ontstond na de opname van het gehele arbeidsovereenkomstenrecht in het BW in 1954. Nadien konden werkgevers namelijk ook de kantonrechter verzoeken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.⁹ Er is sinds de invoering van de preventieve toetsing van het ontslag vaak nagedacht over het verlaten van deze preventieve toetsing. Ondanks meerdere herzieningen van het ontslagrecht en zelfs een ingrijpende herziening van het ontslagrecht door de invoering van de Wwz, bleef het systeem van preventief toetsen van ontslag bestaan.¹⁰

2.1.2. Opzegging met toestemming van het UWV

Voordat de Wwz in werking trad was het dus reeds mogelijk voor een werkgever om aan het UWV toestemming te vragen voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst.¹¹ Het UWV was bij de beoordeling van een ontslagaanvraag gebonden aan het Ontslagbesluit.¹² Uitgangspunt van dit Ontslagbesluit was dat een voorgenomen ontslag redelijk moest zijn; daarbij moesten de mogelijkheden en belangen van de betrokken werkgever en werknemer in aanmerking worden genomen.¹³ Deze mogelijkheden en belangen konden onder andere bestaan uit de financiële draagkracht van de onderneming, de mogelijkheid om de werknemer over te plaatsen en de arbeidsmarktpositie van de werknemer.

Het Ontslagbesluit maakte – kort gezegd – onderscheid tussen twee gronden voor ontslag, namelijk ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en ontslag wegens andere redenen. Deze laatste grond werd vervolgens weer onderverdeeld in ontslag wegens ongeschiktheid voor functie, het niet willen verrichten van de bedongen arbeid met een beroep op gewetensbezwaar, het verwijtbaar handelen of nalaten van de zijde van de werknemer en de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Deze gronden voor ontslag gaven enigszins

⁹ Bouwens, Duk & Van der Grinten 2014, p. 300.

¹⁰ Asser/Heerma van Voss 7-V 2015/306.

¹¹ In 2009 ging de bevoegdheid om toestemming te geven aan een werkgever voor een voorgenomen opzegging van een arbeidsovereenkomst over van de Directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau op het UWV.

¹² Besluit van 7 december 1998, Stcrt. 1998, 238.

¹³ Bouwens, Duk & Van der Grinten 2014, p. 357.

invulling aan de vraag wanneer een voorgenomen ontslag redelijk was in de zin van het Ontslagbesluit. De rechter was echter niet gebonden aan deze gronden bij de beoordeling of het ontslag redelijk was. De rechter bekeek namelijk alle feiten en omstandigheden in zijn geheel en beoordeelde aan de hand van deze feiten en omstandigheden of ontslag redelijk zou zijn.¹⁴

2.1.3. Ontbinding door de kantonrechter

De andere mogelijkheid voor de werkgever was een gang naar de kantonrechter. De kantonrechter toetste destijds of er gewichtige redenen bestonden om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Gewichtige redenen bestonden uit dringende redenen en veranderde omstandigheden.¹⁵ Voornamelijk het criterium 'veranderde omstandigheden' was een open norm. De rechter genoot dan ook veel vrijheid bij de invulling hiervan. De rechter woog alle feiten en omstandigheden af en kon zelfs beslissen op basis van zijn eigen intuïtie.¹⁶ Dringende redenen waren onder andere diefstal, werkweigering, seksuele intimidatie of detentie.¹⁷

Uit de praktijk bleek dat er door de kantonrechters, voor de invoering van de Wwz, procentueel gezien in veel gevallen over werd gegaan tot toewijzing van een ontbindingsverzoek. Zo bleek namelijk uit onderzoek dat ongeveer 9% van de ontbindingsverzoeken werd afgewezen.¹⁸ De meeste kans op een toewijzing van het ontbindingsverzoek had de werkgever indien hij een verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag legde aan het ontbindingsverzoek bij de rechter.¹⁹

¹⁴ Bouwens, Duk & Van der Grinten 2014, p. 357.

¹⁵ Scholtens, *AR* 2001/31, p. 32. Bij aanwezigheid van dringende redenen in de zin van art. 7:685 BW zou de arbeidsovereenkomst onmiddellijk mogen worden opgezegd, art. 7:685 BW voorzag derhalve in een mogelijkheid voor de verzoeker om de dringende reden voor ontslag vooraf door de rechter te laten toetsen.

¹⁶ Sagel, 'Werk en zekerheid. Ontslagrecht in tijden van hard and fast rules', oratie Leiden, 2014, p.5.

¹⁷ Luttmer-Kat, in: *T&C boek 7.10 BW*, art. 7:685 BW, aant. 23 (online, bijgewerkt 15 februari 2010). Deze dringende redenen zouden ontslag op staande voet eveneens kunnen rechtvaardigen, maar art. 7:685 BW voorzag alsnog in een mogelijkheid om het ontslag vooraf door de rechter te laten toetsen.

¹⁸ Oberman & Hillebrandt, *TRA* 2013/25, par. 8.

¹⁹ Oberman & Hillebrandt, *TRA* 2013/25, par. 6.

2.1.4. Vergoedingen

Voor de inwerkingtreding van de Wwz had de werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd opgezegd met toestemming van het UWV in beginsel geen recht op een ontslagvergoeding. De werknemer had enkel de mogelijkheid om, indien hij meende dat de opzegging kennelijk onredelijk was, bij de kantonrechter een schadevergoeding te vorderen. De hoogte van een eventuele schadevergoeding voor een werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk was opgezegd, werd berekend volgens de algemene regels van Boek 6 van het BW.²⁰

Indien de arbeidsovereenkomst werd ontbonden door de kantonrechter, had de werknemer daarentegen wel recht op een vergoeding. In dit geval had de werknemer recht op een vergoeding naar billijkheid. Destijds werd de hoogte van deze vergoeding berekend aan de hand van de zogeheten kantonrechtersformule. Deze formule luidde als volgt: $A \times B \times C$. Het aantal gewogen dienstjaren \times het vaste maandsalaris \times de correctiefactor.²¹ De correctiefactor was een middel om de verwijtbaarheid van zowel de werknemer als de werkgever mee te kunnen nemen in de bepaling van de hoogte van de vergoeding naar billijkheid.

2.2. De Wet Werk en Zekerheid

2.2.1. Het Sociaal Akkoord

Het Sociaal Akkoord uit 2013 was de aanleiding voor de invoering van de Wwz. Dit akkoord tussen werkgevers- en werknemersorganisaties bracht de gemeenschappelijke opvatting over de toekomst van de arbeidsmarkt tot uitdrukking. Het kabinet had een groot belang bij dit Sociaal Akkoord. Het kabinet moest immers kort hierna aan de Europese Commissie haar hervormingsplannen presenteren en Nederland had destijds een te hoog begrotingstekort. Het kabinet had dan ook tot doel om overeenstemming te bereiken over een collectieve lastenverlaging in het sociaal akkoord.²² De noodzaak om overeenstemming over een collectieve lastenverlaging te bereiken, verzwakte de onderhandelingspositie van het kabinet.

²⁰ Goldschmidt, *Bb* 2014/41, p. 1.

²¹Zie: Luttmer-Kat, in: *T&C boek 7.10 BW*, art. 7:685 BW, aant. 16.4.2. (online, bijgewerkt 15 februari 2010) & Luttmer-Kat, in: *T&C boek 7.10 BW*, art. 7:685 BW, aant. 16.4.4. (online, bijgewerkt 15 februari 2010) voor een beknopte uiteenzetting van de berekening.

²² Barentsen & Duk, *TRA* 2015/67, p. 66.

In ruil voor deze overeenstemming tot collectieve lastenverlaging heeft het kabinet dan ook zeer waarschijnlijk water bij de wijn moeten doen op andere vlakken, zoals het ontslagrecht. Dat het kabinet water bij de wijn heeft moeten blijkt onder meer uit de keuze voor een ontslagstelsel waarin de kantonrechter, ten aanzien van een aantal ontslaggronden, uitsluitend bevoegd werd om over de voorgenomen beëindiging van de arbeidsovereenkomst te oordelen. In het regeerakkoord 'Bruggen slaan' uit 2012 achtte het kabinet de ontslagroute via het UWV namelijk nog de meest wenselijke ontslagroute.²³

2.2.2. De parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Wwz

Het wetsvoorstel Wwz werd aan het eind van 2013 ingediend bij de Tweede Kamer en nog geen jaar later leidde dit al tot publicatie van de wet in het Staatsblad.²⁴ Er zijn nauwelijks amendementen geweest op het initiële voorstel en voor zover deze er al waren, waren zij louter van ondergeschikte aard.²⁵ Het snel doorlopen wetgevingsproces leidde direct tot kritiek vanuit de rechtswetenschappelijke literatuur. Zo vroegen Duk en Grapperhaus zich af of er in dit korte tijdsbestek wel een (deugdelijk) debat kon hebben plaatsgevonden over een eerlijk en eenvoudig ontslagrecht.²⁶ Desondanks was de Wwz een feit en werd het ontslagrecht ingrijpend herzien.

2.2.3. Gesloten stelsel van ontslaggronden

De wetgever koos ervoor om met de introductie van de Wwz afscheid te nemen van de voordien geldende open normen in het ontslagrecht. Om deze reden koos de wetgever voor een gesloten stelsel van ontslaggronden. Zowel de rechter als het UWV zijn sindsdien gebonden aan dit gesloten stelsel van ontslaggronden. De Wwz moest het ontslagrecht tevens eenduidiger maken, en om die reden kwam het BBA te vervallen en werd het ontslagrecht zoveel mogelijk in het BW samengevoegd.²⁷ Het BW zou na de wijziging door de Wwz alle mogelijke ontslaggronden, de opzegverboden, de in acht te nemen opzegtermijnen, de regels omtrent ontslag op staande voet en de mogelijke vergoedingen als gevolg van ontslag in één centrale wet weergeven. Voor de invoering vloeiden deze regels mede voort uit lagere

²³ Barentsen & Sagel, *NJB* 2013/2114, p. 2232-2234.

²⁴ Barentsen & Duk, *TRA* 2015/67, p. 66.

²⁵ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 5.

²⁶ Duk & Grapperhaus, *TRA* 2014/21, p. 2.

²⁷ *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, p. 25.

wetgeving (BBA en Ontslagbesluit) en de jurisprudentie naar aanleiding van art. 7:685 BW (oud).

De toetsing van het ontslag werd behouden en, afhankelijk van de ontslaggrond, wordt de toetsing sindsdien uitgevoerd door óf het UWV óf de kantonrechter. Het stond de werkgever nadien niet langer vrij om zelf de ontslagroute te kiezen; men was voortaan gebonden aan een ontslagroute afhankelijk van de aangevoerde ontslaggrond. Het UWV zou de ontslagen op grond van bedrijfseconomische redenen (de a-grond) en de ontslagen die verband houden met langdurige ziekte (de b-grond) gaan toetsen. De in de persoon gelegen ontslaggronden, de gronden c tot en met h, moesten voortaan door de kantonrechter worden getoetst. Deze verdeling sloot aan bij de praktijk; ontslagen op grond van bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte verliepen voor de invoering van de Wwz immers al voornamelijk via het UWV.²⁸

Artikel 7:669 BW bepaalt dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werkgever mag opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet tot een van de mogelijkheden behoort. Volgens lid 3 van voornoemd artikel kan onder een redelijke grond worden verstaan:

- a. Het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische redenen;
- b. Ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet langer in staat is de bedongen arbeid te verrichten;
- c. Het regelmatig niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid door de werknemer als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer;
- d. Disfunctioneren door de werknemer;
- e. Verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer;
- f. Werkweigering;
- g. Verstoorde arbeidsrelatie;
- h. Andere dan voornoemde omstandigheden waardoor in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

²⁸ *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, p. 25.

2.2.4. De voldragen ontslaggrond

Om tot opzegging c.q. ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan dient een van de hiervoor vermelde ontslaggronden voldragen te zijn. Een ontslaggrond is voldragen indien aan alle in de wet en in de jurisprudentie gestelde vereisten voor deze specifieke ontslaggrond is voldaan. De rechter toetst vervolgens in de ontbindingsprocedure of de feiten en omstandigheden die aan het verzoekschrift ten grondslag liggen voldoende aannemelijk maken dat er sprake is van een voldragen ontslaggrond.²⁹ De feiten en omstandigheden hoeven aldus niet onomstotelijk vast te liggen, omdat het in het ontslagrecht nou eenmaal niet valt uit te sluiten dat sommige feiten en omstandigheden zijn gebaseerd op interpretatie van de werkgever. Aan de werkgever komt dan ook enige beoordelingsruimte toe bij de beoordeling of er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding of disfunctioneren van de werknemer.³⁰ De toetsing van de redelijke ontslaggrond blijft dan ook in bepaalde mate een casuïstische aangelegenheid.

2.2.5. Combineren van ontslaggronden en de Wwz

Het combineren van ontslaggronden was onder de Wwz nadrukkelijk niet toegestaan en er bestond tevens geen algemene restgrond.³¹ De in het verzoekschrift aangevoerde feiten en omstandigheden moesten een redelijke grond opleveren, zoals deze limitatief waren opgesomd in art. 7:669 lid 3 BW. Ook de ogenschijnlijke open restgrond, de h-grond, kon enkel worden gebruikt in zeer uitzonderlijke situaties. Namelijk alleen in situaties die niet onder een van de andere ontslaggronden konden worden geschaard, zoals illegaliteit en detentie van de werknemer.³² De h-grond mocht niet worden gebruikt voor het repareren van andere niet voldragen ontslaggronden. In de parlementaire geschiedenis werd daarentegen wel degelijk gesproken over een algemene restgrond. Zo signaleerde een Eerste Kamerlid reeds dat er situaties zouden kunnen bestaan waarin wel sprake was van een bepaalde mate van verstoring van de arbeidsverhouding, verwijtbaarheid of ongeschiktheid van de werknemer, maar het feitencomplex onvoldoende zou zijn in de zin van art. 7:669 BW. Toch koos de

²⁹ In HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182 (Decor) oordeelde de Hoge Raad dat het bewijsrecht van toepassing is op de redelijke gronden.

³⁰ Zie HR 13 oktober 2017, ECLI:NL:PHR:2017:1058 (concl. A-G De Bock), r.o. 3.29; Van Capelle, AR 2018/23, p. 10.

³¹ *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, p. 25.

³² Verhulp, in: *T&C Burgerlijk Wetboek*, commentaar op art. 7:669 BW (online, bijgewerkt 1 juli 2020); *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 46.

wetgever er destijds niet voor om een algemene restgrond toe te voegen aan art. 7:669 BW. Een algemene restgrond zou immers breken met het systeem van de Wwz. De Wwz moest namelijk afstand nemen van de open ontslagnormen die tot dan toe het ontslagrecht beheersten.³³

Toch werd er door de wetgever een mogelijkheid om te ontbinden erkend, waarin er enigszins afbreuk werd gedaan aan de gescheiden benadering van de ontslaggronden.³⁴ Tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz werd aan Minister Asscher de vraag gesteld of de arbeidsovereenkomst ontbonden zou kunnen worden bij een verstoorde arbeidsverhouding, die het gevolg is van een onvoldoende onderbouwd ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren.³⁵ Minister Asscher antwoordde daarop dat indien de arbeidsovereenkomst in zo'n geval ontbonden zou worden de werkgever het risico loopt om een billijke vergoeding te moeten betalen, omdat het ontslag dan mogelijk het gevolg is van verwijtbaar handelen van de werkgever. Deze ontsnappingsroute werd later de Asscher-escape genoemd.³⁶ De Hoge Raad heeft deze Asscher-escape erkend en overwoog dat het Hof niet van een onjuiste rechtsopvatting was uitgegaan door op grond van de omstandigheden die ten grondslag lagen aan het oordeel dat het ontbindingsverzoek niet kan worden toegewezen op grond van disfunctioneren, te oordelen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.³⁷ Dat de werkgever een verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van de verstoring van de arbeidsverhouding staat niet aan ontbinding op de g-grond in de weg. De mate van verwijtbaarheid zal daarentegen wel door de rechter betrokken moeten worden bij de beoordeling of van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, aldus of er sprake is van een voldragen g-grond.³⁸ De Wwz beschikte derhalve, in beperkte mate, over een mogelijkheid om dezelfde feiten en omstandigheden aan meerdere gescheiden ontslaggronden ten grondslag te leggen.

³³ *Handelingen I* 2013/14, 33 818, nr. 32 item 14, p. 23.

³⁴ Maats, *AR* 2018/19, p. 16.

³⁵ *Handelingen I* 2013/14, 33 818, nr. 32 item 14, p. 10.

³⁶ Sagel 2014, p. 11.

³⁷ HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218, r.o. 3.3.1.

³⁸ HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218, r.o. 3.3.2.; HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220, r.o. 3.3.2.

2.2.6. Rechtswetenschappelijke literatuur over de Wwz

De limitatieve lijst met mogelijke ontslaggronden moest zorgen voor duidelijkheid bij zowel de werkgever als de werknemer. In de literatuur bestond kritiek op de invoering van de Wwz. De kritiek bestond – onder andere – uit de opvatting dat de wetgever in de MvT bij het wetsvoorstel onvoldoende beargumenteerde waarom zij een wijziging van het ontslagrecht nodig achtte en dat zij de oorzaak van het onduidelijke en versplinterde ontslagrecht niet heeft betrokken bij haar argumentatie.³⁹ Opvallend genoeg was een ander punt van kritiek dat een limitatieve opsomming van redelijke ontslaggronden ongebruikelijk was binnen het arbeidsovereenkomstenrecht.⁴⁰ De mathematische aanpak die een ontbindingsverzoek onder het Wwz regime vereiste, sloot niet aan bij de praktijk. In de praktijk bleek namelijk juist dat het flexibele karakter van 7:681 BW zo waardevol was.

Er bestonden ook vraagtekens over de invulling van de ontslaggronden. Er zou weinig aandacht zijn besteed aan de afbakening van de vaag geformuleerde ontslaggronden en de jurisprudentie wees uit dat de ontslaggronden voor uiteenlopende waardering vatbaar waren.⁴¹ Het zou lastig worden om te beoordelen wanneer er sprake zou zijn van een redelijke grond voor ontslag. Volgens Duk zou dit met name komen door het gevraagde redelijkheidsoordeel van de rechter.⁴² Ook bestond er kritiek op het gebruik van de termen voldragen en onvoldragen.⁴³ Het was immers zeer onduidelijk wanneer er sprake zou zijn van een voldragen ontslaggrond en de heersende mening was dat een ontslagdossier zich niet leende voor een soort van rekenkundige meting om te bezien of er sprake zou zijn van een voldragen ontslaggrond.⁴⁴ De invulling van de (individuele) ontslaggronden komt in hoofdstuk 4 bij de bespreking van de beschikbare jurisprudentie uitgebreider aan bod.

In de rechtswetenschappelijke literatuur werd voorts opgemerkt dat de open normen ook niet zijn verdwenen door de invoering van de Wwz.⁴⁵ Deze open normen lagen nu namelijk besloten in de ontslaggronden zelf. De rechter moest immers, in het geval hij zou beoordelen

³⁹ Duk, *TRA* 2014/26, p. 22.

⁴⁰ Duk, *TRA* 2014/26, p. 22.

⁴¹ Duk, *TRA* 2016/80, p. 78.

⁴² Duk, *TRA* 2016/80, p. 89.

⁴³ Blom, *AR* 2019/36, p. 3.

⁴⁴ *Idem*

⁴⁵ Duk, *TRA* 2014/26, p. 22.

of er sprake zou zijn van een voldragen ontslaggrond, open nomen invullen zoals 'het noodzakelijk vervallen van arbeidsplaatsen' of invulling geven aan de vraag of er sprake was van 'onaanvaardbare gevolgen' als de werkgever de arbeidsovereenkomst in stand zou moeten houden. Er waren aldus nog steeds open normen aanwezig en de rechter genoot nog steeds veel ruimte.

Grapperhaus meende voorts dat er geen sprake was van een vereenvoudiging van het ontslagrecht, maar van een stapeling van vormvereisten.⁴⁶ Er waren immers niet minder hordes om te nemen. Zo moest er bijvoorbeeld – na invoering van de Wwz – naast een voldragen ontslaggrond eveneens sprake zijn van een omscholingsinspanning en een herplaatsingspoging.

2.2.7. Evaluatie Wet Werk en Zekerheid

Zoals al kort aangehaald in de inleiding van dit onderzoek is in 2016 een onderzoeksrapport gepubliceerd afkomstig van de Universiteit van Amsterdam en het Hugo Sinzheimer Instituut. In dit onderzoeksrapport werden onder andere de volgende relevante vragen beantwoord:

- Hoe gaan rechters om met een ontbindingsverzoek indien een redelijke grond ontbreekt c.q. het ontbindingsverzoek onvoldoende is onderbouwd?
- Zijn de ontslaggronden toereikend voor de verscheidenheid aan gevallen die in de praktijk voorkomen?
- Wordt er een algemene ontbindingsgrond gemist door rechters?

Uit het onderzoek bleek dat de deelnemers, bestaande uit rechters, bij het ontbreken van een redelijke grond c.q. een onvoldoende onderbouwd ontbindingsverzoek in de meeste gevallen overgingen tot afwijzing van het verzoek.⁴⁷ Het alsnog toewijzen van het ontbindingsverzoek, op grond van de h-grond (de restgrond), werd door de rechters eveneens zeer weinig toegepast in gevallen dat een redelijke grond ontbrak dan wel het verzoek onvoldoende was onderbouwd.⁴⁸ De h-grond mag immers, zoals reeds besproken, slechts in een beperkt aantal gevallen worden toegepast.

⁴⁶ Grapperhaus, *TRA* 2014/22, p. 26.

⁴⁷ UvA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ* 2016, p. 10.

⁴⁸ UvA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ* 2016, p. 12.

De rechters achtten de limitatieve ontslaggronden daarentegen wel degelijk toereikend voor de praktijk, de meeste rechters hadden immers geen feitencomplexen aangetroffen die niet onder een van de wettelijke ontslaggronden vielen.⁴⁹ Desondanks merkten de rechters op dat er gevallen voorkwamen waarin zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de rede vonden liggen, maar de daaraan ten grondslag liggende ontslaggrond onvoldoende was onderbouwd. De meeste van de rechters die zo'n situatie hebben meegemaakt wilden in dat geval gebruik maken van een algemene ontslaggrond.⁵⁰ Uit de afgenomen interviews bleek dat een algemene ontslaggrond werd gemist in gevallen waarin sprake was van verwijtbaarheid over en weer, maar geen sprake was van ernstige verwijtbaarheid, terwijl de rechter wel de indruk kreeg dat er geen zicht meer was op een vruchtbare samenwerking. Duidelijk werd dat het overgrote deel van de rechters overweg kon met het huidige systeem van de limitatieve ontslaggronden, maar dat er wel een algemene ontslaggrond werd gemist. Uit de evaluatie volgde voorst dat het aantal afwijzingen van ontbindingsverzoeken sinds de inwerkingtreding van de Wwz was gestegen. De onderzochte gepubliceerde jurisprudentie wees uit dat in de periode van 1 juli 2015 tot 30 april 2016 31% van de beschikkingen een afwijzing betrof.⁵¹

De Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (hierna te noemen: "VAAN") heeft in 2016 eveneens een evaluatieonderzoek gepubliceerd waarin zij de Wwz onder de loep heeft genomen.⁵² Bij dit onderzoek werden niet enkel leden van de rechterlijke macht betrokken, maar ook advocaten en juristen. De VAAN heeft onderzocht of de doelstellingen van de Wwz, waaronder een eenvoudiger en eenduidiger ontslagrecht, behaald werden. Ten aanzien van het ontslagrecht luidde de conclusie dat een meerderheid van de respondenten van mening was dat de ontbindingsprocedure door het limitatieve stelsel van ontslaggronden bemoeilijkt is geworden en deze doelstelling aldus niet was behaald.⁵³ Het aantal afwijzingen van ontbindingsverzoeken was immers toegenomen, zo bleek uit de jurisprudentie. Van alle niet-gepubliceerde beschikkingen werd na de inwerkingtreding van de Wwz 38% afgewezen. Voor de inwerkingtreding van de Wwz werd slechts 15% van alle ontbindingsverzoeken

⁴⁹ UvA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ 2016*, p. 13.

⁵⁰ UvA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ 2016*, p. 16.

⁵¹ UvA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ 2016*, p. 24.

⁵² VAAN, *Evaluatieonderzoek WWZ 2016*.

⁵³ VAAN, *Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, p. 28.

afgewezen.⁵⁴ De meerderheid van alle ondervraagden miste een ontslaggrond voor gevallen waarin meerdere onvoldragen ontslaggronden tezamen ontbinding van de arbeidsovereenkomst zouden rechtvaardigen.⁵⁵ De reeds bestaande h-grond volstond niet voor dergelijke gevallen.

Kort voor de introductie van de WAB werden in het tijdschrift *Arbeidsrecht* de jaarlijkse ontslagstatistieken gedeeld. Uit de jaarlijkse statistieken bleek dat het aantal ontslagzaken nog nooit zo laag was geweest als in 2019.⁵⁶ Het aantal afgewezen ontbindingsverzoeken daalde procentueel gezien, al ging dit wel gepaard met een stijging van het aantal toegekende billijke vergoedingen. Niet eerder werden zoveel billijke vergoedingen toegekend als in 2019.⁵⁷ Werd de doelstelling van de Wwz, een eenduidiger en eenvoudiger ontslagrecht, dan uiteindelijk in 2019 behaald? Nee, zo meende de auteurs van het artikel, de ogenschijnlijke daling van het aantal afwijzingen van ontbindingsverzoeken ging immers gepaard met een forse stijging van het aantal toegekende billijke vergoedingen. Een lichtere ontslagtoets die gecompenseerd wordt door een hogere financiële compensatie doet immers te veel denken aan de situatie vóór de Wwz en met de introductie van de Wwz moest hier juist een eind aan gemaakt worden.⁵⁸

⁵⁴ VAAN, *Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, p. 22.

⁵⁵ Idem.

⁵⁶ Kruit & Kersten, *AR 2020/16*, p. 14.

⁵⁷ Kruit & Kersten, *AR 2020/16*, p. 16.

⁵⁸ Kruit & Kersten, *AR 2020/16*, p. 16.

Uit voorgaand hoofdstuk is gebleken dat het aantal ontslagzaken nog nooit zo laag is geweest als in 2019. De wetgever leidde uit deze daling in het aantal ontslagzaken af dat werkgevers minder vertrouwen hadden in de mogelijkheid om werknemers te kunnen ontslaan onder het Wwz regime.⁵⁹ Hierdoor zouden werkgevers terughoudender zijn geworden met het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze ontstane situatie achtte de werkgever onwenselijk. De terughoudendheid van de werkgevers bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moest worden weggenomen en de wetgever dacht dit te kunnen bewerkstelligen met een versoepeling van het ontslagrecht. Ter versoepeling van het ontslagrecht werd dan ook de cumulatiegrond toegevoegd aan de limitatieve ontslaggronden uit het BW. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de WAB, de cumulatiegrond en de ontvangst van de cumulatiegrond in de rechtswetenschappelijke literatuur.

3.1. De Wet Arbeidsmarkt in Balans

3.1.1. De doelstellingen van de WAB

De WAB moest het mogelijk maken voor werkgevers en werknemers om een arbeidsrelatie aan te gaan die past bij hun behoefte en de aard van het werk, zonder dat daarbij afbreuk wordt gedaan aan de zekerheid van een arbeidsovereenkomst.⁶⁰ De wetgever achtte daarvoor onderhoud op het gebied van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (hierna te noemen: "WW") nodig. De genomen maatregelen moeten zorgen voor een vermindering van de kosten- en risicoverschillen tussen de verschillende contractvormen. Het flexibel verrichten van arbeid moest enkel nog worden gebruikt indien de aard van de te verrichten arbeid hierom vraagt en niet langer alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert voor de werkgever.⁶¹ Vaste contracten moesten aantrekkelijker worden. Om dit doel te bewerkstelligen werd het ontslagrecht herzien.⁶² Door de invoering van de WAB werd een

⁵⁹ *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 5.*

⁶⁰ *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 1.*

⁶¹ *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 2.*

⁶² *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 2.*

extra ontslaggrond toegevoegd aan het gesloten stelsel van ontslaggronden: de cumulatiegrond. De cumulatiegrond maakt het sindsdien mogelijk om ontslaggronden te combineren.

Op 7 november 2018 werd de WAB ingediend bij de Tweede Kamer en op 5 februari 2019 aangenomen. Tijdens de behandeling van de WAB in de Eerste Kamer werd het wetsvoorstel WAB al bekritiseerd. Zo had er nog geen eindevaluatie van de Wwz plaatsgevonden voordat er tot nieuwe wetgeving werd overgegaan, en bestond er tevens angst voor een waterbedeffect.⁶³ Het minder aantrekkelijk maken van tijdelijke arbeidsovereenkomsten zou kunnen leiden tot een stijging in het verrichten van arbeid onder een zzp-constructie. Desondanks werd de WAB op 28 mei 2019 door de Eerste Kamer aangenomen en per 1 januari 2020 trad de WAB grotendeels in werking.

3.2. De cumulatiegrond

3.2.1. De oplossing voor het starre ontslagrecht

Zoals uit de evaluatie van de Wwz bleek kunnen er situaties zijn waarin er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond, maar ontbinding van de arbeidsovereenkomst toch gerechtvaardigd zou zijn. Onder de Wwz zou ontbinding van een arbeidsovereenkomst in een ontbindingsverzoek waarin er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond per definitie niet mogelijk zijn geweest. Het feit dat de rechter een ontbinding mogelijk wel gerechtvaardigd had gevonden, deed hieraan niet af. De rechter had immers geen algemene restgrond waarop hij de arbeidsovereenkomst toch kon ontbinden. Door de gebondenheid van de rechter aan het gesloten stelsel van ontslaggronden bleek het aldus niet mogelijk om maatwerk te leveren bij de ontbindingsprocedures.

De oplossing voor het starre ontslagrecht werd door de wetgever gevonden in de cumulatiegrond. Deze cumulatiegrond maakt het, sinds 1 januari 2020, voor de rechter mogelijk om een arbeidsovereenkomst te ontbinden, ondanks dat er geen voldragen ontslaggrond aanwezig is. Indien de rechter van mening is dat een combinatie van meerdere

⁶³ *Handelingen I 2018/19*, 29, item 3, p.3.

onvoldragen ontslaggronden ervoor zorgt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet langer kan worden verlangd, kan hij het ontbindingsverzoek alsnog toewijzen.⁶⁴ De rechter zou hierdoor maatwerk kunnen leveren door de mogelijkheid te hebben om een arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van een cumulatie van ontslaggronden, maar zonder een voldragen ontslaggrond. Blijkens de MvT bij de WAB is de wetgever van mening dat het gevolg hiervan zal zijn dat werkgevers meer vertrouwen krijgen in de toewijzing van een ontbindingsverzoek in situaties waarin zij ontbinding redelijkerwijs aan de orde achten.⁶⁵

3.2.2. De mogelijke combinaties

De cumulatiegrond maakt het niet mogelijk om alle ontslaggronden – zoals bij de invoering van de Wwz geïntroduceerd – met elkaar te cumuleren. De a- en de b- grond (bedrijfseconomische redenen & langdurig ziekteverzuim) mogen zowel niet met elkaar als met andere gronden voor ontslag worden gecumuleerd. De wetgever achtte dit op basis van procedurele argumenten niet wenselijk. Ontbinding op grond van de a- en b-grond geschiedt namelijk via het UWV, het UWV oordeelt niet over in de persoon gelegen redenen. De a- en b-grond zijn derhalve niet geschikt om te cumuleren met andere ontslaggronden, omdat op grond van het wettelijk systeem de kantonrechter uitsluitend bevoegd is om een verzoek tot ontbinding op basis van de in de persoon gelegen redenen te beoordelen. Het mogelijk maken van cumulatie van de a- en b-grond met andere ontslaggronden zou kunnen leiden tot misverstanden omtrent de bevoegde instantie.^{66 67} De cumulatiegrond maakt het de rechter dus enkel mogelijk om tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst over te gaan op basis van een cumulatie van de ontslaggronden zoals opgesomd in artikel 7:669 lid 3 onder c tot en met h.

⁶⁴ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, nr. 3, p. 54.

⁶⁵ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, nr. 3, p. 5.

⁶⁶ Meijers & Kruit, *TAP 2018/161*, p. 22.

⁶⁷ De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 5.9.1. (online, bijgewerkt 1 augustus 2019).

3.2.3. De mogelijke invulling van de cumulatiegrond

Een van de meest prangende vragen die de introductie van de cumulatiegrond oproept, is de vraag hoe de rechter invulling dient te geven aan de cumulatiegrond. Zowel de wettekst van de cumulatiegrond als de parlementaire geschiedenis bieden hierin helaas weinig soelaas. De wetgever overweegt in de MvT dat de rechter bij de cumulatiegrond dient te toetsen of er een zodanige combinatie van omstandigheden uit twee of meer van de onder c tot en met h genoemde gronden aanwezig is dat in redelijkheid van de werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.⁶⁸ De wetgever geeft vervolgens een voorbeeld van een situatie waarin ontbinding op basis van de cumulatiegrond gerechtvaardigd zou kunnen zijn. Een ontbinding op basis van de cumulatiegrond zou namelijk gerechtvaardigd kunnen zijn in de situatie waarin een verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende kan worden onderbouwd, maar omstandigheden die verband houden met deze grond in combinatie met omstandigheden uit een of meer andere gronden een gerechtvaardigd beroep op de cumulatiegrond mogelijk maken.⁶⁹ Uit zowel de wet als de parlementaire geschiedenis kan geen duidelijke invulling van de cumulatiegrond worden herleid. Uit de jurisprudentie zal aldus moeten blijken wanneer er sprake zal zijn van een voldragen cumulatiegrond. Op dit moment zijn er 9 maanden verstreken waarin werkgevers de cumulatiegrond ten grondslag konden leggen aan een ontbindingsverzoek. In hoofdstuk 4 van dit onderzoek zal alle tot nu toe gepubliceerde jurisprudentie uitvoerig worden besproken. Uit deze jurisprudentie zal mogelijk een voorzichtige conclusie kunnen worden getrokken op welke wijze de cumulatiegrond wordt getoetst door de rechters. Om de centrale vraag in dit onderzoek te kunnen beantwoorden, komt er veel gewicht toe aan de praktische toetsingsmaatstaf die de rechters ten aanzien van de cumulatiegrond hanteren. Indien de rechter soepel omgaat met een ontbindingsverzoek op basis van de cumulatiegrond, is het namelijk waarschijnlijk dat het ontslagrecht door de cumulatiegrond ook daadwerkelijk is versoepeld. Een striktere toetsing leidt daarentegen zeer waarschijnlijk niet tot de beoogde versoepeling.

⁶⁸ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, nr. 3, p. 55-56.

⁶⁹ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, nr. 3, p. 56; De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*, art. 7:669 BW, aant. 5.9.1. (online, bijgewerkt 1 augustus 2019).

3.2.4. De additionele vergoeding

Indien de rechter besluit over te gaan tot ontbinding van een arbeidsovereenkomst op basis van de cumulatiegrond, kan de rechter op grond van artikel 7:671b lid 8 BW een additionele vergoeding aan de medewerker toekennen. Deze additionele vergoeding bedraagt ten hoogste de helft van de transitievergoeding en staat los van een eventuele billijke vergoeding. De additionele vergoeding fungeert als het ware als een soort compensatie voor ontbinding op basis van de cumulatiegrond. De wetgever achtte dit wenselijk, omdat beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van de cumulatiegrond niet gerechtvaardigd wordt door een voldragen ontslaggrond.⁷⁰ De hoogte van de additionele vergoeding zou moeten worden berekend naar gelang de mate waarin een voldragen ontslaggrond ontbreekt. Ontbinding op grond van een cumulatie van bijna voldragen ontslaggronden zou moeten leiden tot een lage additionele vergoeding. In de gevallen dat er minder omstandigheden aanwezig zijn die tot een bijna voldragen ontslaggrond kunnen leiden, ligt een hogere additionele vergoeding in de rede.⁷¹

3.2.5. De rechtswetenschappelijke literatuur over de cumulatiegrond

De WAB en met name de introductie van de cumulatiegrond heeft binnen de rechtswetenschappelijke literatuur veel tongen losgemaakt. Toonaangevende rechtsgeleerden op het gebied van het arbeidsrecht, hebben hun mening over de WAB en de cumulatiegrond geventileerd. In het navolgende zullen enkele voorspellingen over, kritieken op, en verwachtingen van de WAB en de cumulatiegrond worden besproken.

Duk, Keizer en Staal geloofden niet in de effectiviteit van de cumulatiegrond. Zij meenden dat de cumulatiegrond niet de oplossing voor het starre ontslagrecht zou zijn.⁷² Dit zou voornamelijk het gevolg zijn van onduidelijkheid over de invulling van de cumulatiegrond. De cumulatiegrond zou een optelsom worden van verschillende gronden en onduidelijk zou zijn wanneer deze optelsom zou moeten leiden tot een overstroming van de cumulatie-emmer.⁷³ Barentsen meende dat de cumulatiegrond het ontslagrecht niet versimpelt, maar juist

⁷⁰ *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 57.*

⁷¹ *Kamerstukken II 2018/19, 35 074, nr. 3, p. 61.*

⁷² Duk, Keizer & Staal, *TRA 2018/73, par. 3.*

⁷³ *Idem.*

compliceert. Het zou namelijk ontzettend lastig worden om te meten wanneer er sprake is van ‘half’ disfunctioneren en vervolgens een conclusie te trekken dat er sprake is van een zodanige combinatie van ontslaggronden dat er sprake is van een voldragen cumulatiegrond.⁷⁴ Ook meende Barentsen dat de cumulatiegrond geen toevoeging aan het ontslagrecht is, maar slechts een codificering van de Asscher-escape. Alleen nu zonder de hoge billijke vergoeding, maar slechts een additionele vergoeding.⁷⁵ Het zou voorts lastig worden om het materiële verschil tussen een ‘normale’ combinatie van ontslaggronden en een onvoldoende onderbouwd disfunctioneringsontslag, dat tot een ernstig verwijtbaar ontslag op de g-grond leidt, te herkennen.⁷⁶

Daarnaast werd gewezen op het feit dat cumulatiegrond onbruikbaar is in situaties dat de werkgever omwille van financiële redenen zijn personeelsbestand wil inkrimpen.⁷⁷ De VAAN zet vraagtekens bij het buiten toepassing laten van de mogelijkheid om de a- en b-grond met een andere ontslaggrond te cumuleren.⁷⁸ Het procedurele argument, dat dit tot verwarring omtrent de bevoegdheid zou zorgen, kan zij volgen. De VAAN kan het argument van de wetgever dat de aard van de a- en b-grond zich tegen cumulatie verzet, daarentegen niet helemaal volgen. De VAAN acht het begrijpelijk dat een reorganiserende werkgever liever een werknemer ontslaat die zich tijdens de reorganisatie in een verbetertraject bevindt, dan dat de werkgever een functionerende werknemer ontslaat.⁷⁹

⁷⁴ Barentsen, *TRA* 2018/35, p.2.

⁷⁵ *Idem*.

⁷⁶ Barentsen, *TRA* 2018/35, p. 2.

⁷⁷ Pennings, *TRA* 2019/55, p. 1.

⁷⁸ VAAN, Werkgroep Internetconsultatie WAB, p. 36.

⁷⁹ *Idem*.

Uit voorgaand hoofdstuk is gebleken dat er voorafgaand aan de invoering van de cumulatiegroond onduidelijkheid bestond over de vraag wanneer er sprake zou zijn van een voldragen cumulatiegroond. De wettekst is beperkt en de parlementaire geschiedenis van de cumulatiegroond biedt eveneens weinig soelaas. In dit hoofdstuk zal dan ook alle gepubliceerde jurisprudentie uit de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 oktober 2020 worden besproken. In het onderhavige hoofdstuk zal uitsluitend worden ingegaan op de overwegingen van de rechter ten aanzien van de cumulatiegroond. Een uitgebreide bespreking van de jurisprudentie is te vinden in de bijlage.

4.1. Jurisprudentie

1. *Crown Verpakkingen Nederland B.V./werknemer*⁸⁰

Op 17 februari 2020 wordt de cumulatiegroond door de kantonrechter van de rechtbank Noord-Holland voor het eerst behandeld. In deze zaak overweegt de kantonrechter dat de cumulatiegroond het ontslagstelsel moet verruimen zonder afbreuk te doen aan de limitatieve ontslaggronden. Werkgever heeft echter nagelaten de cumulatiegroond afzonderlijk te onderbouwen, het is niet aan de kantonrechter om zelfstandig de feiten en omstandigheden die zijn aangevoerd aan de cumulatiegroond te koppelen. Eveneens is er geen sprake van een voldragen ontslaggroond en van een bijna voldragen ontslaggroond is eveneens geen sprake. Afgewezen op de gronden d, e, g en i.

⁸⁰ Rb. Noord-Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 (*Crown Nederland B.V./werknemer*).

2. *School/Werknemer*⁸¹

In de tweede beschikking wordt ten aanzien van de cumulatiegrond overwogen door de kantonrechter dat de aan de werknemer verweten gedragingen aan beide partijen zijn toe te rekenen. De verstoring van de arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat van School niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alle aangevoerde gronden zijn apart, maar ook in samenhang in het kader van de cumulatiegrond bezien, ontoereikend.

Afgewezen op de gronden e, g en i.

3. *Werkgeefster/werknemer*⁸²

De i-grond is niet afzonderlijk onderbouwd door werkgeefster. Het is niet aan de rechter om relevante feiten en omstandigheden te verzamelen en te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt bij dat al is geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is.

Afgewezen op de gronden e, g en i.

4. *Werkgeefster/werknemer*⁸³

Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een cumulatie van de d- en g-grond. De arbeidsverhouding zou zijn verstoord door een mededeling van de werkgeefster in januari 2020. Het is logisch dat een mededeling dat de werkgeefster de arbeidsovereenkomst van de werknemer wenst te beëindigen tot enige frictie leidt. Er is echter geen sprake van een onwerkbaar situatie. Werkgeefster heeft nauwelijks toegelicht waarom zij meent dat een ontbinding door de d- en g-grond te cumuleren gerechtvaardigd zou zijn. Een toewijzing zou dan ook leiden tot het ontnemen van de waarborgen die gelden voor de d-grond.

Afgewezen op de gronden d en i.

⁸¹ Rb. Oost-Brabant 25 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:1498 (*School/werknemer*).

⁸² Rb. Oost-Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499 (*Werkgeefster/werknemer*).

⁸³ Rb. Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221 (*Werknemer/werkgeefster*).

5. *Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard B.V./werkneemster*⁸⁴

De cumulatiegroond is onvoldoende toegelicht, de enkele toelichting dat de d-grond en g-grond tezamen een redelijke grond voor ontbinding vormen, is onvoldoende. 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. Evenwel is geen sprake van een voldragen dan wel een bijna voldragen ontslaggrond.

Afgewezen op de gronden d, g en i.

6. *Silicon Refractory Anchoring Systems B.V./werknemer*⁸⁵

De cumulatiegroond is onvoldoende toegelicht. Werkgeefster verwijst alleen naar hetgeen is aangedragen in het kader van de andere ontslaggronden. Toewijzing op grond van de i-grond zou er daarom op neerkomen dat de waarborgen die gelden voor de d-grond aan de werknemer worden onthouden.

Afgewezen op de gronden e, g, d en i.

7. *Axxion Industir B.V./werknemer*⁸⁶

Ontbinding wegens een cumulatie van ontslaggronden is in deze zaak niet gerechtvaardigd overweegt de kantonrechter. Geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden is voldragen. Ook een combinatie van de aangevoerde ontslaggronden rechtvaardigt de ontbinding niet. De kantonrechter merkt wel op dat werknemer niet de ideale werknemer is en achteroverleunt. Toch meent de kantonrechter dat Axxion duidelijk had moeten maken wat zij concreet van werknemer verwachtte en wat de consequenties zouden zijn als werknemer zich niet aan de verwachtingen zou houden. In een juridische procedure had Axxion de verwijten beter moeten onderbouwen.

Afgewezen op de gronden g, d en i.

⁸⁴ Rb. Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915 (*Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard/werkneemster*).

⁸⁵ Rb. Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4679 (*Silicon Refractory Anchoring Systems B.V./werknemer*).

⁸⁶ Rb. Overijssel 6 mei 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1726 (*Axxion Industir B.V./werknemer*).

8. *Lebara B.V./werknemer*⁸⁷

De cumulatiegrond biedt in deze zaak geen soelaas voor Lebara. Lebara tracht met gebruikmaking van de cumulatiegrond de niet geslaagde e- en g-grond te repareren. De e- en g-grond waren in de onderhavige procedure onvoldoende, omdat de verweten gedraging niet kan worden bewezen door Lebara en Lebara geen poging heeft gedaan de arbeidsverhouding te herstellen.

Afgewezen op de gronden e, g en i.

9. *Luxlight B.V./werkneemster*⁸⁸

Luxlight verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werkneemster te ontbinden op basis van de i-grond. Een cumulatie van de d- en g-grond moet de ontbinding rechtvaardigen. De kantonrechter overweegt dat voor ontbinding op de d-grond is vereist dat werkneemster tijdig in kennis zou zijn gesteld van de ongeschiktheid. Werkneemster dient vervolgens in voldoende mate in de gelegenheid zijn gesteld om haar functioneren te verbeteren. De ongeschiktheid mag tevens niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever. De kantonrechter overweegt dat er geen verslagen van de functionerings- en beoordelingsgesprekken uit 2015 en 2016 zijn. Luxlight meent immers dat werkneemster destijds al is aangesproken op haar functioneren. Luxlight heeft eveneens niet concreet kenbaar gemaakt wat werkneemster diende te verbeteren en Luxlight heeft haar vervolgens niet in de gelegenheid gesteld dit te verbeteren. Er is derhalve geen sprake van een voldragen d-grond en evenmin geen sprake van een bijna voldragen g-grond. Om die reden is er dan ook geen grond voor toepassing van de cumulatiegrond. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst van werkneemster op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster ontkent de verstoorde arbeidsverhouding niet, maar meent dat deze verstoring volledig aan Luxlight te wijten is. Dat de verstoring van de arbeidsverhouding (grotendeels) aan de werkgever is te wijten, hoeft niet in de weg te staan aan ontbinding overweegt de kantonrechter.

Toegewezen op de g-grond

⁸⁷ Rb. Amsterdam 8 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2541 (*Lebara B.V./werknemer*).

⁸⁸ Rb. Oost-Brabant 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864 (*Luxlight B.V./werkneemster*).

*10. Werknemer/Wabtec Netherland B.V.*⁸⁹

De cumulatiegond biedt Wabtec in de onderhavige zaak geen soelaas. De kantonrechter is namelijk van oordeel dat van Wabtec niet alleen gevergd kan, maar ook moet worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Afgewezen op de gronden d, c g en i.

*11. De Federale Republiek van Brazilië/werknemer*⁹⁰

Het verzoek is niet toewijsbaar op basis van de i-grond. Er is geen sprake van een voldragen ontslaggrond. Werkgever licht eveneens niet toe om welke reden de combinatie van de onvoldragen ontslaggronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is niet voldoende om de feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd. Er is ook geen bijna voldragen ontslaggrond. Afgewezen op de gronden e, d, g, h en i.

*12. Esso Nederland B.V./werknemer*⁹¹

Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond niet toewijsbaar. De door Esso aangevoerde d- en g-grond zijn afzonderlijk en in onderlinge samenhang ontoereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Met name omdat Esso geen verbetertraject heeft geboden en geen inspanning heeft geleverd om tot een oplossing van de gestelde verstoorde arbeidsverhouding te komen. Daarbij weegt mee dat Esso niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht.

Afgewezen op de gronden d, g en i.

*13. DNM International B.V./werkneemster*⁹²

DNM meent dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gerechtvaardigd door een combinatie van de d- en g-grond. De kantonrechter overweegt dat de d-grond niet als afzonderlijke grond aan het verzoek tot ontbinding ten grondslag is gelegd. Uit het verslag van het functioneringsgesprek van juni 2017 blijkt onvoldoende dat er sprake is van

⁸⁹ Rb. Overijssel 3 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1975 (*Werknemer/Wabtec Netherland B.V.*).

⁹⁰ Rb. Den Haag 8 juni 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:5404 (*De Federale Republiek van Brazilië/werknemer*).

⁹¹ Rb. Rotterdam 9 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5246 (*Esso Nederland B.V./werknemer*).

⁹² Rb. Rotterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8278 (*DNM International B.V./werkneemster*).

disfunctioneren overweegt de kantonrechter. Er zijn wellicht enkele verbeterpunten, maar verder spreekt er tevredenheid uit het verslag. Voorts overweegt de kantonrechter dat DNM werknemster vervolgens heeft opgedragen om een verbeterplan op te stellen met haar coach. Het is echter niet aan de werknemster om een verbeterplan voor zichzelf op te stellen, maar aan de werkgever. Verder geldt dat het voor werknemster niet precies duidelijk was wat haar functie als officemanager inhield en de kantonrechter overweegt dat er drie functieomschrijvingen waren waaraan werknemster moest voldoen zonder dat dit overeen is gekomen. Voor zover er al aanmerkingen op het functioneren van werknemster waren, was het voor werknemster vervolgens niet duidelijk op welke onderdelen haar functioneren moest verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat werknemster niet naar behoren functioneerde en eveneens niet in de gelegenheid is gesteld om haar functioneren te verbeteren. Het gestelde disfunctioneren, in combinatie met een verstoorde arbeidsverhouding, kan dan ook niet het oordeel dragen dat de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond moet worden ontbonden. Er is van de g-grond noch van de d-grond voldoende aanwezigheid gebleken.

Afgewezen op de gronden g en i.

*14. Werknemeester/Van Muijen Betonbouw B.V.*⁹³

Een cumulatie van de g- en e-grond zou ontbinding rechtvaardigen meent werkgeefster. Werknemeester meent echter dat er geen sprake is van een verstoorte arbeidsverhouding (g-grond) en als hier al sprake van is, valt dit te wijten aan werkgeefster. De rechter volgt werknemeester in dit betoog. Werkgeefster heeft immers nagelaten werknemeester aan te spreken op haar gedrag en daarmee werknemeester de gelegenheid ontnomen om dat gedrag zo nodig aan te passen. De kantonrechter overweegt voorts nog dat werknemeester altijd goed heeft gefunctioneerd. De combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgeefster niet in redelijkheid kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Afgewezen op basis van de aanwezigheid van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 lid 1 en 2 onder j en k en de gronden e, g en i.

⁹³ Rb. Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:4469 (*Werknemeester/Van Muijen Betonbouw B.V.*).

15. *Werkgeefster/werknemer*⁹⁴

De kantonrechter overweegt dat voor ontbinding op grond van de i-grond is vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daarvan is in de onderhavige zaak sprake meent de kantonrechter. Werkgeefster en werknemer hebben geïnvesteerd in het herstellen van vertrouwen door mediation, waarvan partijen meenden dat de kwaliteit goed was. Gelet op het MT-niveau waarin partijen met elkaar dienen samen te werken, is het ook wel enigszins begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om tot een daadwerkelijk goed verbetertraject te komen. Dat vertrouwen is niet hersteld blijkt uit het feit dat werknemer is vrijgesteld van arbeid. De kantonrechter gaat derhalve tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over op de i-grond en kent daarbij de maximale verhoging van 1,5 aan de transitievergoeding toe. De rechtvaardiging daarvoor is gelegen in de steken die werkgeefster heeft laten vallen in het verbetertraject, dat niet tot uitvoering is gekomen en waardoor duidelijk het vertrouwen is geschaad.

Toegewezen op basis van de i-grond.

16. *DHL Aviation (Netherlands) B.V./werknemer*⁹⁵

De cumulatiegrond is niet afzonderlijk toegelicht en het is niet aan de kantonrechter om zelf omstandigheden te verzamelen en te beoordelen of die voldoende zijn voor een voldragen i-grond. Eveneens is er geen sprake van een voldragen ontslaggrond dan wel een bijna voldragen ontslaggrond.

Afgewezen op de gronden e, g en i.

17. *Werkgeefster/werknemer*⁹⁶

Het combineren van ontslaggronden is slechts mogelijk als gronden op zichzelf nagenoeg voldragen zijn. Tevens heeft werkgeefster de i-grond niet afzonderlijk toegelicht en het is niet aan de kantonrechter om zelf omstandigheden te verzamelen en te beoordelen of die voldoende zijn voor een voldragen i-grond.

Afgewezen op de gronden g, e, h en i.

⁹⁴ Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705 (*werkgeefster/werknemer*).

⁹⁵ Rb. Noord-Holland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5559 (*DHL Aviation (Netherlands) B.V./werknemer*).

⁹⁶ Rb. Midden-Nederland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2628 (*Werkgeefster/werknemer*).

*18. Klachteninstituut Financiële Dienstverlening/werknemer*⁹⁷

Het verzoek op de i-grond is niet toewijsbaar. Noch de d-grond noch de g-grond is voldragen. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Kifid heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch zou rechtvaardigen.

Afgewezen op de gronden d, g en i.

*19. A.M.W. Marine B.V./werknemer*⁹⁸

Het beroep op de i-grond slaagt ook niet. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van disfunctioneren en heeft werknemer geen verbetertraject geboden. Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.

Afgewezen op de gronden d en i.

*20. Werkgeefster/werknemer*⁹⁹

Voor een voldragen i-grond is vereist dat er sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Hiervan is in de onderhavige zaak sprake, zo overweegt de kantonrechter. Partijen hebben geïnvesteerd in het herstellen van de arbeidsverhouding, maar dit is niet gelukt. In dit licht is het begrijpelijk dat werkgeefster niet langer wenste te koersen op verbetering van het functioneren c.q. het herstellen van de arbeidsverhouding, maar enkel nog bereid was een exit-mediation traject in te gaan. Gelet op het MT-niveau waarop partijen met elkaar dienen samen te werken, achtte de kantonrechter vertrouwensherstel noodzakelijk om tot een goed verbetertraject te geraken. Ontbinding op basis van de cumulatiegrond is gerechtvaardigd. De maximale additionele vergoeding wordt aan de werknemer toegewezen. Die wordt gerechtvaardigd door de steken die werkgeefster heeft laten vallen in het verbetertraject.

Toegewezen op basis van de i-grond.

⁹⁷ Rb. Den Haag 13 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:10136 (Klachteninstituut Financiële Dienstverlening/werknemer).

⁹⁸ Rb. Rotterdam 17 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6350 (*A.M.W. Marine/werknemer*).

⁹⁹ Rb. Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327 (*Werkgeefster/werknemer*).

21. Werkgeefster/werknemer¹⁰⁰

Het verzoek tot ontbinding op de h- en i-grond wordt afgewezen. De h- en i-grond worden slechts genoemd in het petitum, maar niet apart gemotiveerd in het verzoekschrift. Afgewezen op de gronden h en i.

22. Werkgever/werknemer¹⁰¹

De kantonrechter overweegt dat met de cumulatiegrond wordt beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten ontslaggronden. De cumulatiegrond is bedoeld voor gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet langer van de werkgever kan worden gevergd, 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. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. De g-grond, noch de d-grond, noch de h-grond is voldragen. Werkgever heeft nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is niet de bedoeling dat werkgever dezelfde feiten en omstandigheden herhaalt die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en daarbij komt ook dat er niet sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond.

Afgewezen op de gronden g, d, h en i.

23. Werkgever/werknemer¹⁰²

De kantonrechter overweegt dat de i-grond is opgenomen teneinde in het ontslagrecht meer maatwerk mogelijk te maken en onder omstandigheden een arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden tegen een hogere ontslagvergoeding. Het is daarentegen uitdrukkelijk niet de bedoeling van de wetgever geweest om het gesloten stelsel van ontslaggronden te 'openen'. Om op de i-grond te kunnen ontbinden, hoeven de te combineren ontslaggronden, in dit geval de e- en g-grond, niet op zichzelf voldragen te zijn. De verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer en de verstoring van de arbeidsverhouding dienen wél zodanige substantie te hebben dat van de werknemer in redelijkheid niet kan worden gevergd de

¹⁰⁰ Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3281 (*Werkgeefster/werknemer*).

¹⁰¹ Rb. Oost-Brabant 26 augustus 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:4333 (*Werkgever/werknemer*).

¹⁰² Rb. Midden-Nederland 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800 (*werkgever/werknemer*).

arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De arbeidsverhouding is verstoord en daar hebben beide partijen aan bijgedragen. Werknemer door zijn gedragingen en werkgever omdat hij niet eerder heldere afspraken heeft gemaakt met de werknemer en heeft nagelaten de verstoorde verhouding te herstellen. Indien er niet, naast de verstoorde arbeidsverhouding, verwijtbare gedragingen door de werknemer zouden hebben plaatsgevonden, had de rechter van partijen hebben verlangd dat zij een weg zouden zoeken om de samenwerking weer op te pakken. De verwijtbare gedragingen van werknemer hebben er echter toe geleid dat binnen de fysiotherapiepraktijk van werkgever zodanig onderlinge spanningen zijn ontstaan dat redelijkerwijs van werkgever niet meer kan worden gevergd in die situatie nog een weg te zoeken om de samenwerking nieuw leven in te blazen. Toegewezen op basis van de i-grond.

24. Werknemer/werkgeefster¹⁰³

De kantonrechter meent dat de enkele stelling van werkgeefster dat er sprake is van een combinatie van de e-, h- en g-grond onvoldoende is. Er is bovendien geen sprake van een afzonderlijke ontslaggrond die (bijna) voldragen is.

Afgewezen op de gronden e, h, g en i.

25. Gaming Casino Services B.V./werknemer¹⁰⁴

Het combineren van meerdere ontslaggronden is slechts mogelijk als die gronden op zichzelf nagenoeg voldragen zijn. De kantonrechter oordeelde in de onderhavige zaak dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde verzoeken afzonderlijk voldragen is. Om deze reden kan ook de door Gaming Casino Services B.V. gestelde i-grond de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet rechtvaardigen. Afgewezen op de gronden g, h en i.

26. Werkneemster/Event Republic B.V.¹⁰⁵

Ondanks dat de verstoorde arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam is verstoord, is de kantonrechter wel degelijk van oordeel dat de verhouding tussen partijen verstoord is. De kantonrechter is van mening dat de arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam is verstoord,

¹⁰³ Rb. Rotterdam 21 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8203 (*werknemer/werkgeefster*).

¹⁰⁴ Rb. Rotterdam 22 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8288 (*Gaming Casino Services B.V./werknemer*).

¹⁰⁵ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992 (*Werkneemster/Event Republic B.V.*)

gelet op de jarenlange goede verstandhouding tussen partijen en het relatief kort tijdbestek waarin partijen tegenover elkaar zijn komen te staan. De kantonrechter ziet, onder aanvulling van de rechtsgronden op grond van artikel 25 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter oordeelt 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 7:699 lid 3 sub h BW). In de onderhavige zaak doet zich namelijk een unieke en bijzondere werksituatie voor, omdat werkneemster de enige werknemer is van Event Republic. Deze werkomstandigheid maakt de arbeidsverhouding extra kwetsbaar en de kans op het realiseren van een vruchtbare samenwerking in de toekomst is niet waarschijnlijk. Deze situatie, in combinatie met hetgeen is overwogen ten aanzien van de verstoring van de arbeidsverhouding, zijn naar het oordeel van de kantonrechter in onderlinge samenhang toereikend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de cumulatiegrond. Aan werkneemster wordt de maximale additionele vergoeding toegekend. Toegewezen op basis van de i-grond.

27. Werknemer/xxx¹⁰⁶

Bij de beoordeling van de vraag of op basis van de i-grond moet worden ontbonden dringt zich, zo blijkt uit de literatuur en de (lagere) rechtspraak, telkens de vraag op in hoeverre verschillende gronden voldragen moeten zijn om in het kader van de cumulatie te kunnen worden meegenomen, althans om voldoende gewicht in de schaal te leggen. Zo is in het kader van disfunctioneren meermaals de vraag opgeworpen of voor cumulatie van de d-grond in ieder geval het disfunctioneren moet vast staan en/of er enig verbetertraject moet zijn geweest en speelt bij cumulatie met de e- en g- grond de vraag 'hoe verwijtbaar het handelen van de werknemer' respectievelijk 'hoe verstoort de arbeidsverhouding' moet zijn om bij de cumulatie een rol van betekenis te kunnen spelen. Blijkens de wettekst gaat het bij de i-grond niet om een combinatie van de ontslaggronden maar om een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden. Ook in de parlementaire geschiedenis wordt niet gesproken over cumulatie van de gronden, laat staan in welke mate deze voldragen moeten zijn voor succesvolle cumulatie. De toetsingsmaatstaf is dat er een zodanige combinatie van

¹⁰⁶ Rb. Gelderland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:5426 (*Werknemer/xxx*).

omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden is dat in redelijkheid niet langer van de werkgever verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit duidt meer op maatwerk dan op algemeen geformuleerde uitgangspunten. Het voorgaande betekent wel dat voor cumulatie omstandigheden moeten zijn die in ieder geval genoemd worden in twee of meer ontslaggronden en dat deze vast moeten zijn komen te staan. “Nul” plus “iets dat niets is” wordt niet meer dan “iets dat niets is.” Het draait er meer om dat de verschillende aangedragen omstandigheden ervoor zorgen dat van een werkgever in het concrete geval niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, dan dat het gaat om een fictieve nogal mathematische optelsom van gronden. Daar is in de onderhavige zaak geen sprake van. XXX meent dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en het geduld van XXX raakte op. Nadat XXX alles uit de kast haalde en zelfs overging tot ontslag op staande voet probeert XXX nu de cumulatiegrond te gebruiken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, hiervoor is de cumulatiegrond niet bedoeld. Ook de mathematische benadering, die tot op heden werd gevolgd, leidt niet tot een ander oordeel. Er is kritiek maar geen disfunctioneren en aan verwijtbaarheid is er niet meer dan de niet doorgegeven wijziging in verblijfsplaats tijdens de ziekte van werknemer. De beide zeer onvoldragen gronden zijn onvoldoende om met de g-grond tot een geslaagde cumulatie te leiden.

Afgewezen op de gronden e, g en i.

28. LMC/werknemer¹⁰⁷

De aan het verzoek ten grondslag gelegde stellingen van LMC vormen geen deugdelijke onderbouwing voor de aanwezigheid van de i-grond overweegt de kantonrechter. De i-grond is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd 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.

¹⁰⁷ Rb. Rotterdam 21 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9827 (*LMC/werknemer*).

De enkele stellingname dat er sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten en een door toedoen van werknemer ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende. Beide ontslaggronden zijn eveneens niet afzonderlijk (bijna) voldragen. Afgewezen op de gronden e, g en i.

29. Pipelife Nederland B.V./werknemer¹⁰⁸

De kantonrechter ziet wel aanleiding de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, de zogenaamde i-grond. De kantonrechter overweegt dat de i-grond is bedoeld voor 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. De kantonrechter meent dat er sprake is van disfunctioneren en van een serieus verbetertraject. Werknemer is enkel niet tijdig in kennis gesteld van zijn ongeschiktheid en daardoor heeft Pipelife afbreuk gedaan aan een reële gelegenheid tot verbetering van het functioneren van werknemer. Ook is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar Pipelife heeft zich niet of onvoldoende ingezet om deze verhouding te verbeteren. De kantonrechter overweegt dat uitsluitend door gebreken in de aanpak van de verstoring van de arbeidsverhouding en het tijdig mededelen van de ongeschiktheid ontbinding op één van deze gronden ongerechtvaardigd is. Niet valt in te zien dat die gebreken inmiddels nog te herstellen zijn en door de vertrouwensbreuk heeft een nieuw verbetertraject geen echte kans van slagen. Het kan niet langer van Pipelife worden gevergd de arbeidsovereenkomst in stand te houden. Gezien er geen geringe gebreken waren ten aanzien van het disfunctioneren en de verstoorde arbeidsverhouding en Pipelife serieuze steken heeft laten vallen, ziet de kantonrechter aanleiding om de maximale cumulatievergoeding toe te kennen.

Toegewezen op basis van de i-grond

¹⁰⁸ Rb. Noord-Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985 (*Pipelife Nederland B.V./werknemer*).

30. *Werkgeefster/werknemer*¹⁰⁹

De kantonrechter overweegt dat met introductie van de cumulatiegrond is beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten ontslaggronden. De cumulatiegrond is bedoeld voor gevallen waarin de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd, waarbij de werkgever dit niet op basis van omstandigheden uit één ontslaggrond kan onderbouwen, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. De kantonrechter overweegt dat de arbeidsverhouding is verstoord door het negatieve gedrag van werknemer. Ook heeft werknemer verwijtbaar gehandeld door de directeur een egoïst en een klootzak te noemen. Deze verwijtbare gedraging was echter niet voldoende om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de e-grond. Werkgeefster heeft na de verwijtbare gedragingen door werknemer en de verstoring van de arbeidsverhouding echter te snel haar conclusies getrokken en gestuurd op ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster had waarschuwingen moeten geven en mediation moeten proberen. Gezien de nauwe samenwerking binnen de onderneming en de uitlatingen van werknemer jegens de directeur meent de kantonrechter dat mediation wel lastig zou worden. Te meer nu werknemer in een brief heeft aangegeven dat hij zich niet herkent in de geuite kritiek en dat werkgeefster terugkomt op de aantijgingen en een excuus aanbiedt aan hem. De kantonrechter overweegt dat werknemer geen zelfinzicht toont terwijl meerdere verklaringen van collega's aanwezig zijn waarin zijn negatieve gedrag wordt benoemd. Binnen de onderneming van werkgeefster zijn de lijnen kort, zijn er weinig collega's en is een goede samenwerking cruciaal. De kantonrechter meent dat van werkgeefster niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Toegewezen op basis van de i-grond.

¹⁰⁹ Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734 (*Werkgeefster/werknemer*).

HOOFDSTUK 5 Jurisprudentieanalyse

In dit hoofdstuk wordt de in hoofdstuk 4 besproken jurisprudentie geanalyseerd. In dat kader worden de in de jurisprudentie ontwikkelde lijnen voor een voldragen i-grond besproken. Ook wordt de dunne scheidslijn met de g-grond en de Asscher-escape besproken.

5.1. Jurisprudentielijnen

5.1.1. De bijna voldragen ontslaggrond

Bestudering van de beschikbare jurisprudentie leert ons dat veel kantonrechters overwogen dat er voor een voldragen i-grond, een bijna voldragen andere ontslaggrond vereist is. De kantonrechters laten echter na om te motiveren op basis waarvan zij tot deze overweging zijn gekomen. Door het ontbreken van deze motivering én het ontbreken van het benoemen van dit vereiste in de parlementaire geschiedenis van de WAB, komt deze jurisprudentielijn uit de lucht vallen.¹¹⁰ In de literatuur wordt terecht opgemerkt dat zelfs het tegendeel van de ingezette jurisprudentielijn juist lijkt te zijn. In de parlementaire geschiedenis wordt er immers gesproken van een cumulatie van ontslaggronden die ieder voor zich in veel mindere mate voldragen zijn.¹¹¹

Het lijkt er, mijns inziens, dan ook op dat de kantonrechters in een vroeg stadium een verkeerde afslag hebben genomen. Latere jurisprudentie, welke in het navolgende nog besproken zal worden, lijkt dit te bevestigen. De verdeling tussen de mate waarin de afzonderlijke ontslaggrond al dan niet voldragen zijn, zou geen rol moeten spelen meen ik. Ten eerste is de mate waarin een ontslaggrond voldragen is een uiterst normatief begrip. Het recht, en met name het arbeidsrecht, leent zich niet voor het klakkeloos afstrepen van een checklist welke zou leiden tot een voldragen ontslaggrond. Het is bijvoorbeeld niet mogelijk om te bepalen of een ontslaggrond 50% of 80% procent voldragen is. Een weegschaal als deze zou het ontslagrecht enkel onnodig compliceren. Er zou immers een gewicht moeten worden gehangen aan onafhankelijke gezichtspunten in iedere ontslaggrond.

¹¹⁰ Faber, *TAP* 2020/247, p. 6.

¹¹¹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, nr. 9, p. 57-58.

Ten tweede ontstaat er door deze jurisprudentielijn eveneens onduidelijkheid binnen de afzonderlijke ontslaggronden op zich. Waarom zou een kantonrechter namelijk niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over kunnen gaan in het geval dat hij meent dat ontbinding op zijn plaats is en de ontslaggrond op zich bijna voldragen is? Het gevoel bekruipt mij dat de kantonrechter in deze gevallen overgaat tot ontbinding op de i-grond om tot een hogere compensatie van de werknemer over te kunnen gaan. Namelijk de additionele vergoeding. Voorbeelden hiervan vind ik in de uitspraken 15 en 20. In beide zaken gaat de kantonrechter over tot ontbinding op basis van de i-grond (cumulatie van de d- en g-grond). In beide beschikkingen oordeelt de kantonrechter dat de d- en g-grond niet voldragen zijn, maar, gelet op het MT-niveau waarop partijen samenwerken, het wel begrijpelijk is dat het vertrouwen tussen partijen hersteld diende te worden. Het vertrouwen bleek echter niet hersteld. Naar mijn mening hadden beide kantonrechters in dit geval eveneens over kunnen gaan tot ontbinding op basis van de g-grond. Duidelijk wordt immers dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die ervoor zorgt dat er geen mogelijkheid meer is om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Dit zou net zo goed opgevat kunnen worden als een verstoring die ervoor zorgt dat er in redelijkheid niet meer van werkgever kan worden gevergd om de arbeidsverhouding voort te zetten.

5.1.2. Een ontslaggrond met enige substantie

Een ander opvallende overweging in de geanalyseerde jurisprudentie, is de overweging dat er sprake dient te zijn van enige substantie van de afzonderlijke ontslaggronden die worden gecumuleerd.¹¹² De kantonrechter in deze zaak stipt aan dat de wetgever met de introductie van de cumulatiegrond heeft getracht meer maatwerk mogelijk te maken voor de kantonrechters in ontslagzaken. Waar veel kantonrechters overwogen dat voor een voldragen cumulatiegrond een bijna voldragen ontslaggrond nodig is, overweegt de kantonrechter in kwestie dat er sprake moet zijn van afzonderlijke ontslaggronden met enige substantie die gezamenlijk leiden tot een voldragen ontslaggrond.

¹¹² Rb. Midden-Nederland 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800 (*werkgever/werknemer*).

In de onderhavige zaak achtte de kantonrechter het niet redelijk om van de werkgever te verlangen dat de arbeidsovereenkomst in stand zou worden gehouden, omdat er naast de verstoorde arbeidsverhouding ook sprake was van verwijtbare gedragingen door de werknemer. Dit maakte dat het niet van werkgever hoefde te worden gevegd om zich in te spannen de arbeidsverhouding te herstellen. Hoewel ik de woordkeuze voor 'enige substantie' enigszins verwarrend vind, meen ik dat de toepassing van de i-grond in de onderhavige zaak juist is. Als het ware wordt het ontbrekende vereiste voor een voldragen g-grond aangevuld met een omstandigheid die eigenlijk onder de e-grond had moeten worden geschaard. Ik meen dat de woordkeuze voor ontslaggronden met enige substantie onfortuinlijk is, nu dit lijkt op een uitgekleden versie van de bijna voldragen ontslaggrond. Er zou geen sprake hoeven zijn van een bijna voldragen ontslaggrond, maar slechts van minimaal twee afzonderlijke ontslaggronden waarin het emmertje met enige substantie is gevuld.

5.1.3. Een combinatie van omstandigheden

De juiste definiëring voor de toepassing uit voorgaande alinea wordt wellicht gegeven door de kantonrechter van de rechtbank Gelderland.¹¹³ Er moet volgens deze kantonrechter namelijk sprake zijn van een 'combinatie van omstandigheden' uit minstens twee afzonderlijke ontslaggronden, die ervoor zorgt dat er in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevegd om de arbeidsovereenkomst in stand te houden. Daarbij verlaat deze kantonrechter de voorgaande lijnen, waarin er sprake moest zijn van een bijna voldragen ontslaggrond of in ieder geval sprake moest zijn van een afzonderlijke ontslaggrond met enige substantie. Niet de mathematische benadering uit deze jurisprudentielijnen zou moeten worden gevolgd, maar er moet maatwerk worden geleverd. In de onderhavige zaak zijn deze omstandigheden overigens niet aanwezig meent de kantonrechter, de werkgever heeft namelijk alles uit de kast gehaald om de arbeidsverhouding tussen partijen te laten stoppen en grijpt daarvoor als laatste redmiddel naar de cumulatiegrond. Daarvoor is de cumulatiegrond niet bedoelt.

¹¹³ Rechtbank Gelderland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:5426 (*Werknemer/BisoTON B.V.*).

Uit de uitspraak meen ik terecht op te maken dat de kantonrechter van mening is dat het formuleren van een duidelijke jurisprudentielijn met gezichtspunten voor een voldragen cumulatiegroond niet mogelijk is. De ontslaggrond is geïntroduceerd om maatwerk te kunnen leveren en dit maatwerk – temeer in combinatie met het normatieve karakter van het arbeidsrecht – leent zich hier niet voor. Het verlangen hiernaar is begrijpelijk nu het ontbreken hiervan enige mate van rechtsonzekerheid met zich meebrengt.

5.2. Andere analyses

5.2.1. De g-grond, additionele vergoeding en de Asscher-escape

Een andere analyse uit de beschikbare jurisprudentie is dat de toepassing van de i-grond vaak gepaard gaat met een al dan niet voldragen g-grond. Bewust spreek ik van een al dan niet voldragen g-grond, omdat in sommige beschikkingen (zie onder andere nummers 15 en 20) onduidelijk is waarom de kantonrechter niet overging tot ontbinding op basis van de g-grond. Jurisprudentie leert ons immers dat het enkele feit dat de verstoring van de arbeidsverhouding als gevolg van kritiek op het functioneren van de werknemer, niet in de weg staat aan een ontbinding op basis van de g-grond.¹¹⁴ Rest alleen nog het ontbreken van een (deugdelijk) verbetertraject. Er zou bijvoorbeeld sprake zijn van het aandraaien van de duimschroeven in plaats van het bieden van een daadwerkelijke mogelijkheid om te verbeteren. Kortom de verstoring van de arbeidsverhouding lijkt bij uitstek te zijn veroorzaakt door de werkgever en die heeft alle mogelijke omstandigheden aangegrepen om een ontbinding te forceren. Ontbinding wordt gerechtvaardigd door het gebrek aan vertrouwen en gezien het MT-niveau waarop partijen met elkaar samenwerken, is vertrouwen vereist voor een goed verbetertraject. De vraag die nu voor ligt is: Had de kantonrechter hier niet over moeten gaan tot ontbinding van de arbeidsverhouding op basis van de g-grond in combinatie met de toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer, oftewel de zogenoemde Asscher-escape?

¹¹⁴ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220, r.o. 3.3.2. (*Jackson*).

Het lijkt erop dat de kantonrechters in bovengenoemde voorbeelden menen dat er sprake is van verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgever, maar geen ernstig verwijtbaar gedrag. Hiermee is de toepassing van de Asscher-escape, en toekenning van een billijke vergoeding, uitgesloten. De kantonrechters menen dat ontbinding op zijn plaats is door het ontbreken van een vruchtbaar perspectief tussen partijen door de ontstane verstoring, maar toch ook menen zij dat dit voornamelijk te wijten is aan de gedraging van de werkgever. Hoewel de verstoring te wijten was aan de gedraging van de werkgever, was deze gedraging niet zodanig ernstig dat er sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgevers. Het aandraaien van de duimschroeven wordt door een van de kantonrechters niet aangemerkt als ernstig verwijtbaar gedrag. Ontbinding en toekenning van de maximale additionele vergoeding was het gevolg.

Een onjuiste toepassing van het recht meent onder andere Faber, de additionele vergoeding zou hiervoor namelijk niet zijn bedoeld.¹¹⁵ Er zou namelijk sprake zijn geweest van een voldragen g-grond en de kantonrechter had dan ook over moeten gaan tot de beoordeling of er sprake was van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgever. Nu wordt, vooruitlopend op het waarschijnlijke ontbreken hiervan, waarschijnlijk gekozen voor het ontbinden op basis van de i-grond. Een juiste toepassing had geweest om de aanwezigheid van een voldragen g-grond te onderzoeken en daaropvolgend vast te stellen of er sprake was van ernstig verwijtbaar gedrag aan de zijde van de werkgever. Indien er geen sprake is van een voldragen g-grond, maar geen ernstig verwijtbaar gedrag, dient de arbeidsovereenkomst alsnog “gewoon” ontbonden te worden op basis van de g-grond. Er is in dat geval geen ruimte voor de kantonrechter om over te gaan tot ontbinding op basis van de i-grond, omdat hij graag een additionele vergoeding wenst toe te kennen.

¹¹⁵ Faber, *TAP* 2020/247, p. 9.

In dit hoofdstuk wordt de centrale vraag beantwoord. Eveneens zullen enkele aanbevelingen worden gedaan.

6.1. Conclusie

De centrale vraag van dit onderzoek is de vraag of de introductie van de mogelijkheid om ontslaggronden te cumuleren heeft geleid tot de beoogde versoepeling van het ontslagrecht. Een simpele statistische analyse van de cijfers zou mogelijk leiden tot een negatieve beantwoording van deze vraag. Het aantal toewijzingen is immers gering ondanks dat de cumulatiegrond al regelmatig is voorgelegd. Toch ben ik een andere mening toegedaan. Gedurende de eerste maanden waarin cumulatie van de ontslaggronden was toegestaan, was een starre houding van de kantonrechters zichtbaar. De bestaande ontslaggronden werden gevolgd en zelfs bij de toepassing van de i-grond werd er maar weinig afgeweken van de bestaande ontslaggronden. Dit resulteerde in de jurisprudentielijn van de bijna voldragen ontslaggrond. Naarmate het jaar vorderde kwam daar enige verandering in, de jurisprudentielijn van de bijna voldragen ontslaggrond werd een aantal keren genuanceerd en de toepassing van de cumulatiegrond werd naar mijn mening meer in de lijn met de bedoeling van de wetgever. Zo werd duidelijk dat de kantonrechter niet de aanwezigheid van een bijna voldragen ontslaggrond dient te toetsen, maar dat hij dient te onderzoeken of er sprake is van een combinatie van omstandigheden die ervoor zorgt dat ontbinding op zijn plaats is. Deze omstandigheden moeten wel geschaard kunnen worden onder een ontslaggrond en ten aanzien van de cumulatie geldt dat de te cumuleren omstandigheden wel enige mate van betekenis dienen te hebben.

De wetgever heeft getracht om met de introductie van de cumulatiegrond meer maatwerk mogelijk te maken. Het feit dat het verbinden van duidelijke gezichtspunten in de jurisprudentie lastig is gebleken, is hiermee geheel in lijn. De cumulatiegrond is naar mijn mening een mooie aanvulling gebleken waarbij de rechter de kans wordt geboden om in bepaalde situaties enigszins los te komen van de ontslaggronden. Deze aanvulling heeft ervoor gezorgd dat in sommige situaties de rechter een troef achter de hand heeft om een

arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ik onderstreep dat het op dit moment voor een werknemer of werkgever lastig is in te schatten wanneer een beroep op de cumulatiegond succesvol zal zijn. Echter meen ik dat deze onduidelijkheid nimmer geheel zal worden weggenomen. Maatwerk leent zich immers niet voor uitkristallisering. Naarmate de tijd verstrijkt en meer jurisprudentie beschikbaar zal zijn, zullen er vast vergelijkbare situaties inzichtelijk worden. De rechtsonzekerheid die de cumulatiegond meebrengt zal vervolgens geleidelijk afnemen. Ik besluit deze scriptie dan ook met de stellingname dat de cumulatiegond het ontslagrecht wel degelijk heeft versoepeld en een mooie aanvulling op het gesloten stelsel zal blijken.

6.2. Aanbevelingen

De cumulatiegond dient maatwerk mogelijk te maken, zonder te breken met het stelsel van de gesloten ontslaggronden. Zoals in deze scriptie besproken menen rechters dat een algemene restgrond om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan, ontbreekt. De cumulatiegond dicht dit gat niet, zo meen ik. Ik zou de wetgever dan ook aanbevelen om een algemene restgrond te introduceren of de cumulatiegond te hervormen naar een algemene restgrond. Arbeidsrecht vereist nu eenmaal maatwerk en hoewel ik als voorstander van het hanteren van open normen in het ontslagrecht de cumulatiegond een welkome toevoeging acht, meen ik dat dit alsnog niet de lading dekt. Deze algemene restgrond zou gevonden kunnen worden in de bestaande formulering van de h-grond, mogelijk met een toevoeging die ervoor zorgt dat toepassing van de h-grond pas openstaat in gevallen dat er geen ontbinding op een andere ontslaggrond mogelijk blijkt. De algemene restgrond zou dan als een soort ultimum remedium ingezet kunnen worden door kantonrechters.

In lijn met het voorgaande zou ik de wetgever eveneens aanbevelen om de additionele vergoeding te verlaten of te verduidelijken. Het heeft er nu alle schijn van dat de additionele vergoeding wordt toegekend in alle gevallen dat een arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op basis van de cumulatiegond. Gezien ik een voorstander ben van een meer open stelsel van ontslaggronden, meen ik dat het niet noodzakelijk is om een extra vergoeding uit te keren aan een werknemer wegens het ontbreken van een voldragen ontslaggrond. De billijke vergoeding dekt wat mij betreft de lading voor gevallen waarin een werkgever het te bont heeft gemaakt.

BIJLAGE

Alle 31 gepubliceerde beschikkingen zullen uitgebreid worden behandeld in deze bijlage bij de scriptie. Per beschikking zullen de aangevoerde ontslaggronden worden weergegeven en worden de feiten en omstandigheden die ten grondslag aan het verzoek lagen besproken. Vervolgens zullen per aangevoerde ontslaggrond de overwegingen van de rechter worden beschreven. Alle beschikkingen zijn genummerd overeenkomstig de nummering van de beknopte uiteenzetting van de beschikkingen in het lichaam van de scriptie.

1. Crown Verpakkingen Nederland B.V./werknemer¹¹⁶

Aangevoerde ontslaggronden: e-, d-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 2004 in dienst bij werkgever in de functie van teamleider. Werknemer is eindverantwoordelijk en aanspreekpunt voor de productielijnen van de werkgever. In 2009 en 2010 is werknemer al eens aangesproken op zijn negatieve en onacceptabele gedrag. Hiervan is een schriftelijke aantekening gemaakt in het dossier van de werknemer. In 2018 en 2019 is de werknemer officieel gewaarschuwd door de werkgever naar aanleiding van een onaanvaardbaar gedraging door werknemer en zijn houding op de werkvloer. In beide gevallen heeft werknemer een brief ontvangen waarin is opgenomen dat indien hij zich opnieuw schuldig zou maken aan dergelijk gedrag dit beëindiging van de arbeidsovereenkomst als gevolg zou kunnen hebben. In 2019 maakt de werknemer zich wederom schuldig aan onacceptabel gedrag meent de werkgever. Tijdens de werktijd van de werknemer zijn elf pallets met lekkende bussen afgekeurd. Werkgever had hierdoor haar belangrijkste klant kunnen verliezen. Werknemer had geen melding gemaakt in het dagrapport en in een opvolgend gesprek gaf hij aan dat hij er met zijn hoofd niet bij was tijdens het werk. Werknemer werd geschorst. Een andere werknemer heeft zich vervolgens bij de directie gemeld met de mededeling dat de desbetreffende werknemer de boel opzettelijk zou hebben gesaboteerd. Er zou overigens al eens eerder een werknemer zijn geweest die eenzelfde melding over de werknemer in kwestie had gedaan.

¹¹⁶ Rb. Noord-Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 (*Crown Nederland B.V./werknemer*).

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: De kantonrechter oordeelde dat er geen sprake was van disfunctioneren nu iedere invulling van de gezichtspunten uit de Efocus-beschikking ontbrak.¹¹⁷

e-grond: Ook was er geen sprake van verwijtbaar handelen door werknemer meende de kantonrechter. De kantonrechter noemde de beschuldiging dat de werknemer zich schuldig zou hebben gemaakt aan sabotage een zware beschuldiging. Hoewel dit van een werknemer in dit geval zou mogen worden verwacht ontbrak er een gedegen, controleerbaar en zoveel mogelijk onafhankelijk onderzoek naar de vermeende sabotage. Er was aldus geen sprake van enig controleerbaar bewijs.

g-grond: De door werkgever gestelde verstoorde arbeidsverhouding hing te veel samen met de vermeende verwijtbare gedraging waarvan enig bewijs ontbrak.

i-grond: De kantonrechter overweegt dat de cumulatiegrond het ontslagstelsel moet verruimen zonder afbreuk te doen aan de limitatieve ontslaggronden. Werkgever heeft echter nagelaten de cumulatiegrond afzonderlijk te onderbouwen, het is immers niet aan de rechter om zelfstandig de feiten en omstandigheden die zijn aangevoerd aan de cumulatiegrond te koppelen. Eveneens is er geen sprake van een voldragen ontslaggrond en van een bijna voldragen ontslaggrond is eveneens geen sprake.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

*2. School/Werknemer*¹¹⁸

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g-, h- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 2006 in dienst bij de school. In opdracht van een andere school, die de feitelijke werkgever van de werknemer is, is een cultuuronderzoek uitgevoerd. Gedurende dit onderzoek werd de werknemer vrijgesteld van arbeid en dit werd later omgezet in een schorsing. Uit dit onderzoek bleek voor de school dat de werknemer niet meer in zijn functie op de school kon terugkeren. Werknemer kon mogelijk wel terugkeren bij een andere school, dat een zusterschool was van de school waar hij normaliter zijn arbeid verrichtte. De school heeft een

¹¹⁷ HR 14 juni 2019, ECLI:NL:HR:2019:933 (*Ecofys*). In dit arrest heeft de Hoge Raad overwogen dat in het kader van goed werkgeverschap de werkgever de werknemer serieus en reëel in de gelegenheid moet hebben geboden om zichzelf te verbeteren alvorens een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op grond van disfunctioneren. De werkgever dient de werknemer, in sommige gevallen, eveneens hulp te bieden hierbij.

¹¹⁸ Rb. Oost-Brabant 25 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:1498 (*School/werknemer*).

passende functie gezocht voor de werknemer bij de zusterschool en heeft twee keer een aanbod gedaan aan de werknemer. Werknemer wees beide voorstellen van de hand.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: Het mislukken van de herplaatsing was deels te wijten aan de school overwoog de kantonrechter. Het herplaatsen van de werknemer naar de zusterschool zou immers gepaard gaan met de overgave van het desbetreffende rapport naar aanleiding van het cultuuronderzoek. Werknemer meende daardoor geen eerlijke kans te krijgen bij de zusterschool. Ook het delen van de uitkomst van het cultuuronderzoek door de werknemer met zijn vader en een deskundige was geen verwijtbaar gedrag dat ontbinding zou rechtvaardigen.

g-grond: De verstoorde arbeidsverhouding was deels te wijten aan de school. Het onderzoeksrapport naar de cultuur bevatte veel subjectieve opvattingen en de school heeft zonder nader onderzoek direct aangestuurd op beëindiging van het dienstverband. De school heeft hierdoor de arbeidsverhouding onder druk gezet. Ook heeft de school nimmer getracht om de cultuur bespreekbaar te maken met het personeel. De kantonrechter meende dan ook dat de ontstane cultuur niet enkel aan de werknemer kon worden verweten.

h-grond: Ontbinding op basis van de h-grond lag eveneens niet in de rede. De school had 34 scholen onder zich en herplaatsing moest dan ook mogelijk zijn. De arbeidsovereenkomst was geen lege huls geworden.

i-grond: Ten aanzien van de cumulatiegrond overwoog de kantonrechter dat van de aan de werknemer verweten gedragingen aan beide partijen zijn toe te rekenen. Alle aangevoerde gronden zijn apart, maar ook in samenhang bezien, ontoereikend.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

3. *Werkgeefster/werknemer*¹¹⁹

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 1998 als wiskundeleraar in dienst bij werkgever. Uit cijfers en resultaten van 2018 heeft de werkgever geconstateerd dat de werknemer cijfers van proefwerken bij een groot aantal leerlingen heeft verhoogd. Dit zou in strijd zijn geweest met het Sectieplan wiskunde schooljaar 2011-2012.

¹¹⁹ Rb. Oost-Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499 (*Werkgeefster/werknemer*).

Deze constatering is door werkgever in een gesprek in 2019 aan werknemer medegedeeld. Er werden tijdens dit gesprek schriftelijke vragen aan de werknemer voorgelegd welke werknemer heeft beantwoord. Werknemer besprak de vragen vervolgens in september 2019 met een andere rector dan de aanwezige rector tijdens het voorgaande gesprek. Werknemer werd naar aanleiding van dit gesprek geschorst. Werknemer ging met succes in beroep tegen de schorsing.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, ondanks dat werknemer erkent de overgangsregel te hebben overtreden. Dit was volgens de kantonrechter onvoldoende om tot ontbinding over te gaan. Werknemer had immers nooit klachten gehad over het presteren van zijn leerlingen in hogere klassen. Het had op de weg van de school gelegen om in gesprek te gaan met werknemer alvorens een ontbindingsverzoek te doen.

g-grond: In het verzoekschrift werden slechts vier regels gewijd aan de verstoorde arbeidsverhouding. Er werden geen andere feiten en omstandigheden gesteld dan die aan bod zijn gekomen bij het verwijtbaar handelen. Eveneens is er gesteld noch gebleken dat er door de werkgever een poging is gedaan de al dan niet verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. De g-grond biedt geen grondslag om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer over te gaan.

i-grond: De i-grond is niet afzonderlijk onderbouwd door werkgever. Het is niet aan de rechter om relevante feiten en omstandigheden te verzamelen en te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt bij dat al is geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

4. *Werkgeefster/werknemer*¹²⁰

Aangevoerde ontslaggronden: d- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 2017 in dienst van werkgeefster. Sinds 2019 is werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst. Tijdens het dienstverband zijn drie evaluatiegesprekken gehouden.

¹²⁰ Rb. Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:2020:1221 (*Werknemer/werkgeefster*).

Daarvan zijn verslagen opgesteld door werkgeefster. Werknemer heeft eveneens een gesprek gehad met een projectleider in dienst van werkgeefster. Hiervan is een gespreksverslag opgesteld. In januari 2020 deelt werkgeefster werknemer mede dat zij heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen en doet werkgeefster een voorstel voor een vaststellingsovereenkomst. De onderhandelingen leiden niet tot een overeenkomst en sindsdien werkt werknemer vanuit huis.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: De kantonrechter is van mening dat er geen concrete feiten ten grondslag zijn gelegd aan het vermeende disfunctioneren. Zo heeft werkgeefster niet feitelijk onderbouwd welke deadlines werknemer niet zou hebben gehaald. De verslagen van de evaluatiegesprekken bieden eveneens geen concrete voorbeelden. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens niet in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren. Er is geen verbetertraject gestart en werknemer is niet duidelijk gemaakt dat bij gebrek aan verbetering zijn arbeidsovereenkomst zou worden opgezegd.

i-grond: Subsidiar verzoekt werkgeefster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een cumulatie van de d- en g-grond. De arbeidsverhouding zou zijn verstoord door de mededeling van de werkgeefster in januari 2020. Het is logisch dat een mededeling dat de werkgeefster de arbeidsovereenkomst van de werknemer wenst te beëindigen tot enige frictie leidt. Er is echter geen sprake van een onwerkbaar situatie. Werkgeefster heeft nauwelijks toegelicht waarom zij meent dat een ontbinding door de d- en g-grond te cumuleren gerechtvaardigd zou zijn. Een toewijzing zou leiden tot het ontnemen van de waarborgen die gelden voor de d-grond.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

5. *Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard B.V./werkneemster*¹²¹

Aangevoerde ontslaggronden: d-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werkneemster is sinds 2017 in dienst bij Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard B.V. (hierna te noemen: “Werkgeefster”). De functie van werkneemster betreft beherend apotheker. In juli 2019 ontdekt werkgeefster dat tussen januari en juli 2019 medicatie is ontvreemd. Een andere

¹²¹ Rb. Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915 (*Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard/werkneemster*).

werkneemster wordt naar aanleiding van camerabeelden op staande voet ontslagen. Vervolgens wordt er onderzoek gedaan door werkgeefster en door een extern onderzoeksbureau. Er worden meerdere tekortkomingen aan de processen binnen de apotheek geconstateerd, zoals eenvoudige toegang tot de systemen en onvoldoende kennis van de logistieke processen. Hoewel het functioneren van werkneemster in 2018 en 2019 nog als voldoende werd beoordeeld, meent werkgeefster naar aanleiding van het onderzoek dat de stijl van leiderschap van werkneemster niet langer passend is voor de functie.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: De kantonrechter is van oordeel dat uit de beoordelingen van werkneemster blijkt dat zij juist gegroeid is in haar functie en dat de mening van werkgeefster is veranderd door het onderzoeksrapport. Door de positieve beoordelingen van werkneemster meent de rechter dat ontbinding wegens disfunctioneren niet voor toewijzing in aanmerking komt. Er is onvoldoende gelegenheid geboden om te verbeteren en werkneemster is nimmer aangesproken op haar functioneren.

g-grond: Aan de verstoorde arbeidsverhouding legt werkgeefster dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag als dat zij deed voor het vermeende disfunctioneren. Hierover oordeelde de kantonrechter reeds dat dit niet voldoende is om ontbinding te kunnen rechtvaardigen.

i-grond: De cumulatiegrond is onvoldoende toegelicht, de enkele toelichting dat de d-grond en g-grond tezamen een redelijke grond voor ontbinding vormen is onvoldoende. 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. Evenwel is geen sprake van een voldragen dan wel een bijna voldragen ontslaggrond.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

6. *Silicon Refractory Anchoring Systems B.V./werknemer*¹²²

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g-, d- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Sinds 1 april 2007 is werknemer in dienst bij Silicon Refractory Anchoring Systems B.V. (hierna te noemen: “Werkgeefster”). In

¹²² Rb. Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4679 (*Silicon Refractory Anchoring Systems B.V./werknemer*).

2019 is in een evaluatieformulier aan werknemer een cijfer van 90 uit 100 gegeven. In augustus 2019 vinden enkele aanvaringen tussen werknemer en collega's plaats. Werkgeefster spreekt werknemer hierop aan en start een verbetertraject. In november 2019 vindt wederom een woordenwisseling plaats tussen werknemer en twee andere collega's. Werkgeefster heeft vervolgens een onderzoek ingesteld en meerdere collega's hebben een verklaring afgelegd omtrent het gedrag van werknemer. Naar aanleiding van de uitkomst van dit onderzoek verzoekt werkgeefster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: Er is geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gerechtvaardigd. Er is niet voldoende vast komen te staan dat de werknemer daadwerkelijk een collega heeft bedreigd zoals gesteld door werkgeefster. Van de vermeende bedreiging is geen aangifte gedaan, maar enkel een melding. Zo dreigend zouden de woorden dan ook niet zijn geweest overweegt de kantonrechter. Ook had werkgeefster andere maatregelen kunnen nemen, zoals het geven van een officiële waarschuwing.

g-grond: Doordat de bedreiging niet kan worden vastgesteld, werkgeefster haar bevindingen baseert op subjectieve opvattingen van andere collega's en geen poging heeft ondernomen de arbeidsverhouding te herstellen is ontbinding op basis van de g-grond eveneens niet redelijk. Ondanks het aanspreken van werknemer op zijn gedrag heeft werkgeefster nagelaten een concreet plan en tijdspad voor werknemer op te stellen waarin hij zijn gedrag zou moeten verbeteren.

d-grond: Werknemer is eveneens onvoldoende tijd gegund om te verbeteren. Ontbinding op basis van de d-grond wordt eveneens afgewezen.

i-grond: De cumulatiegrond is onvoldoende toegelicht. Werkgeefster verwijst alleen naar hetgeen is aangedragen in het kader van de andere ontslaggronden. Toewijzing op grond van de i-grond zou er daarom op neerkomen dat de waarborgen die gelden voor de d-grond aan de werknemer worden onthouden.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

7. *Axxion Industir B.V./werknemer*¹²³

Aangevoerde ontslaggronden: g-, d- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is op 17 september 2000 in dienst getreden bij Axxion Industir B.V. (hierna te noemen: “Axxion”) als productiemedewerker. In november 2019 wordt werknemer een brief gezonden omtrent het verzuim van werknemer. Axxion is van mening dat werknemer te vaak verzuimt. In de brief schrijft Axxion dat er meerdere gesprekken hebben plaatsgevonden waarin werknemer aan heeft gegeven begrip te hebben voor het standpunt van Axxion. Desondanks meent Axxion dat werknemer op dezelfde voet verder gaat. Werknemer verschijnt meerdere malen niet bij de bedrijfsarts.

Overwegingen kantonrechter:

g-grond: Hoewel het werknemer valt aan te rekenen dat hij eenmaal te laat en eenmaal helemaal niet bij de bedrijfsarts is verschenen is deze enkele nalatigheid onvoldoende voor de conclusie dat er een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan.

d-grond: Ook de d-grond slaagt niet. Axxion laat immers na om de werkzaamheden die werknemer uit hoofde van zijn functie niet naar behoren uitvoert toe te lichten. Een gestart verbetertraject is eveneens niet afgemaakt.

i-grond: Ontbinding wegens een cumulatie van ontslaggronden is ook niet gerechtvaardigd overweegt de kantonrechter. Geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden is voldragen. Ook een combinatie van de aangevoerde ontslaggronden rechtvaardigt de ontbinding niet. De kantonrechter merkt wel op dat werknemer niet de ideale werknemer is en achteroverleunt. Toch meent de kantonrechter dat Axxion duidelijk had moeten maken wat zij concreet van werknemer verwachtte en wat de consequenties zouden zijn als werknemer zich niet aan de verwachtingen zou houden. In een juridische procedure had Axxion de verwijten beter moeten onderbouwen.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbinding

¹²³ Rb. Overijssel 6 mei 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1726 (*Axxion Industir B.V./werknemer*).

8. Lebara B.V./werknemer¹²⁴

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: werknemer is sinds oktober 2009 in dienst van Lebara B.V. (hierna te noemen: “Lebara”). Volgens het functieprofiel van werknemer is hij verantwoordelijk voor het managen van alle juridische kwesties binnen de Lebara groep en werknemer krijgt daarbij ondersteuning van een team van juristen. Er geldt een personeelsreglement en werknemer heeft mogelijk recht op een bonus onder het zogenaamde *share in succes* plan. De onderneming waarbij werknemer in dienst is wordt tot tweemaal toe verkocht. De laatste koper wil reorganiseren en wil de arbeidsovereenkomst van werknemer opzeggen. Een aanbod voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door Lebara wordt door werknemer afgewezen. Ook een aanbod voor een nieuwe functie wordt door werknemer afgewezen. Lebara stelt een onderzoek in naar vermeende misstanden binnen de organisatie. Lebara meent dat uit dit onderzoek is gebleken dat werknemer verschillende handelingen heeft verricht die de overname van de onderneming door de laatste koper heeft bemoeilijkt. Eveneens zou hij belangrijke informatie hebben verzwegen.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: De kantonrechter meent dat onvoldoende vast is komen te staan dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Er is niet gebleken dat werknemer bij de lage herwaardering van de aandelen heeft geholpen, dat heeft veroorzaakt of binnen dit binnen het bereik van werknemer heeft gelegen. Werknemer is niet betrokken geweest bij de financiering en heeft ook niet kunnen waarschuwen voor iets wat hij niet weet.

g-grond: De kantonrechter constateert ter zitting dat er (inmiddels) sprake is van een zekere aantasting van de onderlinge verhoudingen. Toch is zij van oordeel dat de verstoring niet zodanig is dat deze niet meer kan worden opgelost. Lebara heeft eveneens geen enkele poging ondernomen om de relatie te herstellen.

i-grond: De cumulatiegrond biedt eveneens geen soelaas. Lebara tracht de niet geslaagde e- en g-grond te repareren met een beroep op de i-grond en daar is deze grond niet voor bedoeld.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek.

¹²⁴ Rb. Amsterdam 8 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2541 (*Lebara B.V./werknemer*).

9. Luxlight B.V./werkneemster¹²⁵

Aangevoerde ontslaggronden: i- en g-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: werkneemster is sinds maart 2011 in dienst bij Luxlight B.V. (hierna te noemen: “Luxlight”) als titulair directeur. Werkneemster vervult managementtaken. Sinds augustus 2019 is werkneemster meerdere malen in een gesprek geweest op haar houding en gedrag door Luxlight. In een verslag van voornoemde gesprekken is door Luxlight opgenomen dat zij ontevreden is over het functioneren van werkneemster en dat Luxlight inmiddels geen oplossing meer ziet. In november 2019 heeft werkneemster Luxlight gemaild en daarin verklaard dat ze uit de gesprekken opmaakt dat de wegen van werkneemster en Luxlight zullen gaan scheiden. Werkneemster ontvangt hiertoe graag een voorstel. Luxlight doet een voorstel waarover partijen uiteindelijk geen overeenstemming bereiken. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek en de arboarts adviseert partijen om een mediationtraject te gaan volgen. In januari 2020 starten partijen hiermee, maar ook mediation leidt niet tot een oplossing.

Overwegingen kantonrechter:

i-grond: Primair verzoekt Luxlight aan de rechter de arbeidsovereenkomst van werkneemster te ontbinden op basis van de i-grond. Een cumulatie van de d- en g-grond moet de ontbinding rechtvaardigen. De kantonrechter overweegt dat voor ontbinding op de d-grond is vereist dat werkneemster tijdig in kennis zou zijn gesteld van de ongeschiktheid. Werkneemster dient vervolgens in voldoende mate in de gelegenheid zijn gesteld om haar functioneren te verbeteren. De ongeschiktheid mag tevens niet het gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever. De kantonrechter overweegt dat er geen verslagen van de functionerings- en beoordelingsgesprekken uit 2015 en 2016 zijn. Luxlight meent immers dat werkneemster destijds al is aangesproken op haar functioneren. Luxlight heeft eveneens niet concreet kenbaar gemaakt wat werkneemster diende te verbeteren en Luxlight heeft haar vervolgens niet in de gelegenheid gesteld dit te verbeteren. Er is derhalve geen sprake van een voldragen d-grond en evenmin van een bijna voldragen d-grond. Om die reden is er dan ook geen grond voor toepassing van de cumulatiegrond.

g-grond: De verstoorde arbeidsverhouding wordt door werkneemster niet ontkend en partijen zijn het erover eens dat deze verstoorte arbeidsverhouding een redelijke grond voor

¹²⁵ Rb. Oost-Brabant 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864 (*Luxlight B.V./werkneemster*).

ontbinding is. Herplaatsing ligt, gezien de verwijten die partijen over en weer naar elkaar maken, eveneens niet in de reden. De kantonrechter wijst het verzoek derhalve toe met toekenning van een billijke vergoeding aan de werknemster op grond van art. 7:671b lid 9 onder b BW.

Beslissing kantonrechter: Toewijzing ontbindingsverzoek

10. *Werknemer/Wabtec Netherland B.V.*¹²⁶

Aangevoerde ontslaggronden: d-, c-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 2008 in dienst bij Wabtec Netherland (hierna te noemen: “Wabtec”) in de functie van Lead Technical Support. Werknemer zou in 2018 verzuimd hebben tijdig een visum aan te vragen voor een project in Rusland. In april 2019 heeft Wabtec werknemer een brief gestuurd met een duidelijke uiteenzetting over wat zijn rol is, welk gedrag van hem verwacht wordt en hoe hij dient te functioneren. Daaruit volgt onder meer dat werknemer over de hele wereld ingezet moet kunnen worden en dat hij alle rapporten op een wekelijkse basis moet inleveren bij zijn leidinggevende. Werknemer is eveneens enige tijd arbeidsongeschikt geweest en nadat werknemer niet langer arbeidsongeschikt was, was werknemer niet langer inzetbaar in landen die als risico voor zijn gezondheid beschouwd kunnen worden. Werknemer zou vervolgens wel in verschillende risicolanden hebben gewerkt.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: Ten aanzien van het disfunctioneren van werknemer zijn geen verslagen van functioneringsgesprekken overgelegd door Wabtec. Ondanks dat er door Wabtec duidelijk uiteen is gezet wat er van werknemer werd verwacht in zijn functie, is niet gebleken dat werknemer destijds te kennen is gegeven dat hij op bepaalde punten onvoldoende functioneerde. Werknemer is derhalve niet tijdig en op adequate wijze van zijn ongeschiktheid in kennis gesteld. Eveneens is geen gelegenheid geboden aan werknemer om zich te verbeteren.

c-grond: Door het ontbreken van een UWV-deskundigenverklaring kan het verzoek tot ontbinding ook niet op grond van frequent ziekteverzuim worden toegewezen.

¹²⁶ Rb. Overijssel 3 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1975 (*Werknemer/Wabtec Netherland B.V.*).

g-grond: De kantonrechter meent dat beide partijen in de communicatie omtrent de risicolanden te kort zijn geschoten. Toch is er volgens de kantonrechter geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen hadden immers, zo nodig onder begeleiding van een onafhankelijke gespreksbegeleider, afspraken kunnen maken.

i-grond: Ook de cumulatiegrond biedt geen soelaas. De kantonrechter is in dit geval namelijk van oordeel dat van Wabtec niet alleen gevergd kan, maar ook moet worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

11. *De Federale Republiek van Brazilië/werknemer*¹²⁷

Aangevoerde ontslaggronden: e-, d-, g-, h- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 2017 in dienst bij de Ambassade van de Federale Republiek van Brazilië (hierna te noemen: “werkgever”) in de functie van Support Staff. Werknemer is feitelijk 95% van zijn werktijd chauffeur en 5% van zijn werktijd besteed hij aan overige werkzaamheden. Werknemer krijgt een schriftelijke waarschuwing van werkgever wegens het achterlaten van de sleutels van het ambassadekantoor in het slot van een buitendeur. Enkele tijd later ontvangt werknemer wederom een schriftelijke waarschuwing, ditmaal voor een incident met een voetganger in de buurt van de ambassade. Nadien rijdt werknemer een keer te hard in de dienstauto, raakt hij daarmee een paaltje en brengt hij de ambassadeur een keer naar het verkeerde adres. Hiervoor ontvangt werknemer wederom een schriftelijke waarschuwing. Nadien gaan partijen in gesprek met elkaar. Even later krijgt werknemer wederom een boete met de dienstauto. Vervolgens meldt werknemer zich ziek en door de bedrijfsarts is destijds vastgesteld dat de werknemer volledig arbeidsongeschikt was.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: De gedragingen van werknemer werden door de kantonrechter niet als zodanig erg bevonden dat zij verwijtbaar handelen opleverden. Ook is niet aangegeven in de schriftelijke waarschuwingen dat een volgende misstap tot ontslag zou leiden.

d-grond: Werknemer is er eveneens niet op gewezen dat zijn functioneren moet worden verbeterd en dat in het geval hij niet verbeterd hieraan consequenties zijn verbonden. Althans

¹²⁷ Rb. Den Haag 8 juni 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:5404 (*De Federale Republiek van Brazilië/werknemer*).

is niet door werkgever schriftelijk aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij niet functioneerde. De d-grond rechtvaardigt de ontbinding derhalve niet.

g-grond: Het gebrek aan vertrouwen in het functioneren leidt niet tot een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Er is niet gebleken dat deze verstoorde arbeidsverhouding al zou hebben bestaan voor de laatste incidenten.

h-grond: Het betoog van werkgever dat de arbeidsovereenkomst zou moeten worden ontbonden op basis van de h-grond wordt niet gevolgd door de rechter. De h-grond is immers bedoeld voor zeer uitzonderlijke gevallen. De h-grond is niet bedoeld om gebruikt te worden in het geval de andere ontslaggronden geen uitweg bieden.

i-grond: Ook is het verzoek niet toewijsbaar op basis van de i-grond. Er is geen sprake van een voldragen ontslaggrond. Werkgever licht eveneens niet toe om welke reden de combinatie van de onvoldragen ontslaggronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is niet voldoende om de feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd. Er is ook geen bijna voldragen ontslaggrond.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

12. *Esso Nederland B.V./werknemer*¹²⁸

Aangevoerde ontslaggronden: d-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds oktober 2018 in dienst bij Esso Nederland B.V. (hierna te noemen: “Esso”) in de functie van Dispatch Coördinator. Werknemer is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft werknemer op basis van een uitzendovereenkomst reeds tweeënhalf jaar bij Esso vergelijkbare werkzaamheden verricht. Begin 2019 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden waarin door Esso enige verbeterpunten werden aangekaart, met name bestaande uit de manier van communiceren van weknemer. Eind 2019 vindt er een incident plaats tussen werknemer en een collega. Daaropvolgend is werknemer een Performance Improvement Plan opgesteld door Esso (hierna te noemen: “PIP”). Op onderdelen van het PIP van werknemer zoals communicatie, onder druk werken en omgaan met anderen wordt

¹²⁸ Rb. Rotterdam 9 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5246 (*Esso Nederland B.V./werknemer*).

werknemer met de laagste score beoordeeld. Werknemer ondertekent het PIP niet. Werknemer dient vervolgens een klacht in bij de HR-afdeling van Esso over de handelswijze van zijn leidinggevenden. De klacht wordt ongegrond geacht door de HR-afdeling. Enige tijd daarna vindt een gesprek tussen Esso en werknemer plaats, Esso wenst de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Esso doet een beëindigingsvoorstel welke door werknemer niet wordt geaccepteerd.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: De kantonrechter stelt voorop dat partijen het erover eens zijn dat er op het inhoudelijk functioneren van werknemer geen kritiek is. Het schort uitsluitend aan de communicatie en samenwerking met collega's, hetgeen is gebleken uit de overgelegde verklaringen van collega's. Esso heeft werknemer onvoldoende gelegenheid geboden zijn functioneren op deze punten te verbeteren. Eveneens is onvoldoende gebleken dat werknemer niet heeft willen meewerken aan het verbeteren van zijn functioneren. Het enkele feit dat werknemer zijn PIP niet heeft ondertekend betekent niet dat hij niet wil meewerken aan het verbeteren van zijn functioneren.

g-grond: De kantonrechter is voorts van oordeel dat Esso aan het ontbindingsverzoek op de g-grond (groten)deels feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd die zien op het functioneren van werknemer. De kantonrechter was al van oordeel dat er geen sprake was een voldragen d-grond en de g-grond is niet bedoeld als reparatiegrond van een andere ontslaggrond. Het enkele incident is ook onvoldoende om te spreken van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.

i-grond: Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontbindingsverzoek op de i-grond evenmin toewijsbaar. De door Esso aangevoerde d- en g-grond zijn afzonderlijk en in onderlinge samenhang ontoereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Met name omdat Esso geen verbetertraject heeft geboden en geen inspanning heeft geleverd om tot een oplossing van de gestelde verstoorde arbeidsverhouding te komen. Daarbij weegt mee dat Esso niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsplicht.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

13. *DNM International B.V./werkneemster*¹²⁹

Aangevoerde ontslaggronden: g-, d- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werkneemster is op 1 januari 2008 in dienst getreden bij DNM International B.V. (hierna te noemen: “DNM”) in de functie van administratief medewerker. In juni 2017 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden waarvan een verslag is opgemaakt. Uit dit verslag blijkt onder andere dat DNM meent dat werkneemster bot kan zijn in de omgang en haar eigen werkzaamheden nog niet onder controle heeft. In februari 2018 beschrijft DNM het functioneren van werkneemster en beschrijft DNM tevens welke acties zij zal ondernemen. In oktober 2018 vindt wederom een functioneringsgesprek plaats naar aanleiding waarvan DNM werkneemster aanschrijft. DNM schrijft aan werkneemster dat haar functioneren dient te verbeteren en dat het dienstverband anders op passende wijze zal worden beëindigd. DNM adviseert werkneemster een coach te bezoeken en werkneemster doet dit. Uit de correspondentie tussen werkneemster en haar coach blijkt vervolgens dat de coaching niet ziet op de door DNM aangedragen verbeterpunten. Hoewel werkneemster en DNM nog enkele keren corresponderen over een mogelijk verbeterplan, wordt er geen concreet verbeterplan gerealiseerd. In januari 2020 stuurt DNM aan op het vertrek van werkneemster door haar een vaststellingsovereenkomst toe te zenden.

Overwegingen kantonrechter:

g-grond: DNM meent primair dat er sprake is van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding waardoor van DNM niet in redelijkheid kan worden verwacht dat zij de arbeidsrelatie voortzet. Volgens DNM heeft werkneemster moeite met het accepteren van gezag. De kantonrechter overweegt dat deze stelling geen steun vindt in de uitgebreid aangehaalde correspondentie in het verzoekschrift. Werkneemster zou volgens DNM moeite hebben gehad met de nieuwe HR manager, maar deze stelling berust op een aanname. De kantonrechter constateert pas enkele frictie tussen partijen in december 2019, maar acht deze spanning noch als ernstig noch als structurele frictie. Ook had DSM in dat geval actie moeten ondernemen om de verstoorde arbeidsverhouding te repareren.

i-grond: Subsidiar meent DNM dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gerechtvaardigd door een combinatie van de d- en g-grond. De kantonrechter overweegt dat

¹²⁹ Rb. Rotterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8278 (*DNM International B.V./werkneemster*).

de d-grond niet als afzonderlijke grond aan het verzoek tot ontbinding ten grondslag is gelegd. Uit het verslag van het functioneringsgesprek van juni 2017 blijkt onvoldoende dat er sprake is van disfunctioneren overweegt de kantonrechter. Er zijn wellicht enkele verbeterpunten, maar verder spreekt er tevredenheid uit het verslag. Voorts overweegt de kantonrechter dat DNM werknemster vervolgens heeft opgedragen om een verbeterplan op te stellen met haar coach. Het is echter niet aan de werknemster om een verbeterplan voor zichzelf op te stellen, maar aan de werkgever. Verder geldt dat het voor werknemster niet precies duidelijk was wat haar functie als office manager inhield en de kantonrechter overweegt dat er drie functieomschrijvingen waren waaraan werknemster moest voldoen zonder dat dit overeen is gekomen. Voor zover er al aanmerkingen op het functioneren van werknemster waren, was het voor werknemster vervolgens niet duidelijk op welke onderdelen haar functioneren moest verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende is gebleken dat werknemster niet naar behoren functioneerde en eveneens niet in de gelegenheid is gesteld om haar functioneren te verbeteren. Het gestelde disfunctioneren, in combinatie met een verstoorde arbeidsverhouding, kan dan ook niet het oordeel dragen dat de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond moet worden ontbonden. Er is van de g-grond noch de d-grond voldoende aanwezigheid gebleken.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

14. *Werkneemster/Van Muijen Betonbouw B.V.*¹³⁰

Aangevoerde ontslaggronden: 7:677 BW, e- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werkneemster is sinds januari 2019 in dienst bij Van Muijen Betonbouw B.V. (hierna te noemen: “Werkgeefster”) in de functie van bouwvakhelper. Werkgeefster maakt gebruik van een Personeelshandboek. Daarin is onder meer geregeld dat bij een ziekmelding de zieke werknemer het verblijfadres en telefoonnummer waarop werknemer te bereiken is, doorgeeft. Volgens het Personeelshandboek valt het zonder nadere berichtgeving niet verschijnen op werk aan te merken als werkweigering en levert dit een grond op voor ontslag op staande voet. Eind januari verschijnt werknemster niet op een cursus waar zij zich voor had ingeschreven. Werkgeefster heeft werknemster daaropvolgend een bericht gestuurd waarin zij

¹³⁰ Rb. Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:4469 (*Werkneemster/Van Muijen Betonbouw B.V.*).

werkneemster kenbaar maakt dat zij vanaf heden de loonbetaling opschort. Later die dag laat werkneemster weten dat zij telefonisch niet bereikbaar is en dat zij contact heeft met de bedrijfsarts. Werkgeefster ontslaat werkneemster enkele dagen later op staande voet. Er zou namens de arbodienst een huisbezoek bij werkneemster hebben plaatsgevonden, werkneemster bleek niet aanwezig. Werkneemster zou eveneens niet hebben gemeld dat zij was opgenomen in het ziekenhuis. Werkgeefster beschouwt het handelen van werkneemster als werkweigering conform het Personeelshandboek.

Overwegingen kantonrechter:

ontslag op staande voet: De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hoewel werkneemster het Personeelshandboek niet heeft nageleefd is er geen dringende reden gebleken voor het ontslag op staande voet. Het niet volgen van re-integratie verplichtingen in het kader van ziekte kan op zichzelf geen ontslag op staande voet rechtvaardigen. De kantonrechter is daarentegen van mening dat werkneemster wel degelijk aan haar verplichtingen heeft voldaan.

e-grond: Werkgeefster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen. Gezien werkneemster heeft voldaan aan haar verplichtingen bij ziekte en re-integratie is er geen sprake van verwijtbaar handelen of nalaten in het kader van het niet volgen van het Personeelshandboek. Werkneemster zou zich ook herhaaldelijk onbehoorlijk hebben gedragen in hotels waar zij op kosten van werkgeefster verbleef. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster hier niet (formeel) op is aangesproken door werkgeefster. Werkgeefster heeft het gedrag en de situatie op haar beloop laten gaan, de kantonrechter meent dan ook dat werkgeefster het gedrag waarschijnlijk niet zo erg vond.

i-grond: Een cumulatie van de g- en e-grond zou ontbinding wel rechtvaardigen meent werkgeefster. Werkneemster meent echter dat er geen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en als hier al sprake van is, valt dit te wijten aan werkgeefster. De rechter volgt werkneemster in dit betoog. Werkgeefster heeft immers nagelaten werkneemster aan te spreken op haar gedrag en daarmee werkneemster de gelegenheid ontnomen om dat gedrag zo nodig aan te passen. De kantonrechter overweegt voorts nog dat werkneemster altijd goed heeft gefunctioneerd. De combinatie van omstandigheden is niet zodanig dat van werkgeefster niet in redelijkheid kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

15. Werkgeefster/werknemer¹³¹

Aangevoerde ontslaggronden: d-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds september 2013 in dienst bij werkgeefster in de functie van Strategic Accountmanager. Werknemer is verantwoordelijk voor de groei van werkgeefster door nieuwe klanten te werven en omzet te realiseren. Over 2014 en 2015 is werknemer door werkgeefster beoordeeld met een 3 (good performance). Over 2016 is werknemer beoordeeld met een 2 (low performance or developing). Het beoordelingsformulier over 2016 is door werknemer niet ondertekend. Over 2017 is werknemer wederom beoordeeld met een 3 en over 2018 is werknemer wederom met een 2 beoordeeld. De beoordeling over 2018 was daarentegen niet volledig ingevuld door werkgeefster en werknemer heeft kenbaar gemaakt het niet eens te zijn met de beoordeling. Eind 2018 keert werkgeefster een bonus uit aan werknemer op grond van zijn contract. Vervolgens verandert in 2019 de leidinggevende van werknemer en wordt hem in een gesprek met zijn leidinggevende een Personal Development Plan (hierna: "PDP") overhandigd. In een gesprek medio 2019 wordt aan werknemer medegedeeld dat er om nieuwe klanten te werven een meer proactieve houding van hem wordt verwacht. In juli 2019 voeren werkgeefster en werknemer wederom een gesprek waarvan een verslag wordt gemaakt. Werknemer moest op basis van een vernieuwd PDP één nieuwe 'key customer' aanbrengen voor eind september. Werknemer meent dat dit doel onrealistisch was. Werkgeefster vraagt in september 2019 in een gesprek met werknemer of werknemer het verbeteringstraject wil continueren of wellicht nagedacht moet worden omtrent een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Onderhandelingen hieromtrent leidden niet tot overeenstemming. Over 2019 wordt werknemer beoordeeld met een 1 (unacceptable performance). In januari 2020 zijn partijen met mediation gestart, maar ook dit leidde niet tot een oplossing. Sinds februari 2020 is werknemer vrijgesteld van werk.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: De kantonrechter overweegt dat de kern van de kritiek op het functioneren van werknemer ziet op het onvoldoende genereren van omzet en/of nieuwe klanten. De kantonrechter meent dat commercieel succes afhankelijk is van veel factoren en dat het uitblijven van succes niet zonder meer een kwestie van disfunctioneren is. Ondanks het

¹³¹ Rb. Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705 (*werkgeefster/werknemer*).

overhandigen van een PDP meent de kantonrechter dat werkgeefster werknemer onvoldoende concrete verbeterkansen heeft gegund. De PDP's waren immers onvoldoende concreet en moest worden gezien als aandragen van de duimschroeven.

g-grond: Volgens de kantonrechter staat vast dat de verstoorde arbeidsverhouding onlosmakelijk verbonden is met het vermeende disfunctioneren van de werknemer. Dat partijen in een discussie blijven steken wordt veroorzaakt doordat werkgeefster werknemer geen redelijke gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren. Hetgeen niet valt aan te merken als verstoorte arbeidsverhouding.

i-grond: De kantonrechter overweegt dat voor ontbinding op grond van de i-grond is vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daarvan is in de onderhavige zaak sprake meent de kantonrechter. Werkgeefster en werknemer hebben geïnvesteerd in het herstellen van vertrouwen door mediation, waarvan partijen meende dat de kwaliteit goed was. Gelet op het MT-niveau waarin partijen met elkaar dienen samen te werken is het ook wel enigszins begrijpelijk dat vertrouwensherstel noodzakelijk was om tot een daadwerkelijk goed verbetertraject te komen. Dat vertrouwen is niet hersteld blijkt uit het feit dat werknemer is vrijgesteld van arbeid. De kantonrechter gaat derhalve tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over op de i-grond en kent daarbij de maximale verhoging van 1,5 aan de transitievergoeding toe. De rechtvaardiging daarvoor is gelegen in de steken die werkgeefster heeft laten vallen in het verbetertraject, dat niet tot uitvoering is gekomen en waardoor duidelijk het vertrouwen is geschaad.

Beslissing kantonrechter: Toewijzing ontbindingsverzoek

16. *DHL Aviation (Netherlands) B.V./werknemer*¹³²

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds oktober 2017 in dienst bij DHL Aviation B.V. (hierna te noemen: "DHL") in de functie van Warehouse Operator 1. In januari 2020 heeft er een incident plaatsgevonden op de werkvloer. Tezamen met een andere collega is werknemer gehoord over dit incident waarvan een verslag is gemaakt. Werknemer is vervolgens naar aanleiding van het incident op non-actief gesteld.

¹³² Rb. Noord-Holland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5559 (DHL Aviation (Netherlands) B.V./werknemer).

Werknemer heeft DHL verzocht om werkhervatting. DHL verzoekt echter de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: De kantonrechter meent dat de door DHL naar voren gebrachte feiten e omstandigheden geen redelijke grond voor ontbinding opleveren, zoals bedoeld met de e-grond. Uit de overgelegde verklaringen kan niet worden opgemaakt wat er precies tijdens het incident heeft plaatsgevonden. Uit de ter zitting getoonde beelden blijkt daarentegen wel dat een collega de werknemer een kopstoot heeft gegeven. Onvoldoende is gebleken dat het incident is veroorzaakt door werknemer. DHL heeft eveneens nagelaten om met de betrokkenen bij het incident om de tafel te gaan en het uit te praten en werknemer is niet in de gelegenheid gesteld om te reageren op het incident.

g-grond: Evenmin is er sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter acht het niet geloofwaardig dat DHL geen vertrouwen meer heeft in een verdere samenwerking. Werknemer had immers tot aan het incident een onberispelijke staat van dienst. Dat DHL na een op zichzelf staand incident meent dat er geen vertrouwen meer is in een samenwerking volgt de kantonrechter niet. Het ligt daarentegen op de weg van DHL om de verhouding tussen werknemer en de andere betrokken collega te herstellen.

i-grond: De cumulatiegrond is niet afzonderlijk toegelicht en het is niet aan de kantonrechter om zelf omstandigheden te verzamelen en te beoordelen of die voldoende zijn voor een voldragen i-grond. Eveneens is er geen sprake van een voldragen ontslaggrond dan wel een bijna voldragen ontslaggrond.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

17. *Werkgeefster/werknemer*¹³³

Aangevoerde ontslaggronden: g-, e-, h, en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds december 2007 in dienst bij werkgeefster in de functie van assistent accountmanager. Over 2014 is werknemer beoordeeld met een 3 en in het beoordelingsverslag is opgenomen dat dit een mooi resultaat was. Vervolgens raken partijen in discussie omtrent een salarisafpraak die

¹³³ Rb. Midden-Nederland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2628 (*Werkgeefster/werknemer*).

gemaakt zou zijn tijdens het beoordelingsverslag in 2014. Werkgeefster verzoekt vervolgens de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Overwegingen rechter:

g-grond: Werkgeefster is van mening dat de salarisafspraken in strijd zou zijn met de gelijke behandeling tussen alle werknemers en verwijt werknemer dat hij hier tijdens de overgang van onderneming in 2017 geen melding van heeft gemaakt. Daarnaast zou werknemer op onjuiste gronden buitengewoon verlof hebben aangevraagd. Ten derde zou werknemer misbruik hebben gemaakt van vertrouwelijke informatie. Werknemer heeft ontdekt dat werkgeefster werknemers wier arbeidsovereenkomst zal eindigen op grond van een beëindigingsovereenkomst doorgaans vrijstelt van werkzaamheden. Die kennis had werknemer niet mogen gebruiken voor een dagvaardingsprocedure in 2019. De kantonrechter erkent dat er een breuk in het vertrouwen is ontstaan, maar acht het onbegrijpelijk hoe de salarisafspraken tot een zodanige breuk kan leiden dat instandhouding van de arbeidsovereenkomst niet langer gevegd kan worden van werkgeefster.

e-grond: De overige verwijten zoals de aanvraag van het buitengewoon verlof en misbruik van vertrouwelijke informatie komen de kantonrechter gekunsteld en gezocht voor. De feiten en omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan het verzoek tot ontbinding op de g-grond zijn eveneens gebruikt voor het verzoek op de e-grond. De kantonrechter meent dan ook dat er ook geen sprake is van verwijtbaar handelen.

h-grond: De h-grond is een vangnetbepaling voor omstandigheden die niet vallen onder andere ontslaggronden. Hiervan is geen sprake nu aan de h-grond wederom dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag zijn gelegd.

i-grond: Het combineren van ontslaggronden is slechts mogelijk als gronden op zichzelf nagenoeg voldragen zijn. Tevens heeft werkgeefster de i-grond niet afzonderlijk toegelicht en het is niet aan de kantonrechter om zelf omstandigheden te verzamelen en te beoordelen of die voldoende zijn voor een voldragen i-grond.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

18. *Klachteninstituut Financiële Dienstverlening/werknemer*¹³⁴

Aangevoerde ontslaggronden: d-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij het Klachteninstituut Financiële Dienstverlening (hierna te noemen: “Kifid”). Per 1 januari 2018 heeft werknemer een nieuwe leidinggevende. In januari 2019 wordt het functioneren van werknemer als goed beoordeeld. Een half jaar later, in juni 2019, is Kifid kritischer op het functioneren van werknemer. Zo zou werknemer te veel beren op de weg zien en niet snel in oplossingen en verbeteringen denken. In oktober 2019 wordt werknemer aangeschreven door Kifid omtrent zijn functioneren. Werknemer zou negatief en niet constructief communiceren. Kifid geeft aan dat het gedrag van werknemer op korte termijn moet veranderen. In december 2019 wordt het functioneren van werknemer met een onvoldoende beoordeeld. Deze beoordeling heeft alles te maken met de houding en het gedrag van werknemer naar zijn leidinggevende en zijn collega’s. In januari 2020 wordt door de coach van werknemer een verbetering opgemerkt. In maart 2020 vindt een gesprek tussen werknemer, leidinggevende en een medewerker van HR plaats. Uit het opgemaakte gespreksverslag volgt dat collega’s moeite hebben met het omgaan met werknemer. De leidinggevende van werknemer sluit het gesprek met de opmerking dat leidinggevende zich afvraagt of het nog goed gaat komen met het functioneren van werknemer bij Kifid. In een e-mail van april 2020 erkent werknemer dat hij nog het een en ander kan leren op het gebied van communicatie, maar dat hij hierover onzeker is. Vervolgens wordt werknemer een voorstel gedaan ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Ter onderbouwing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van werknemer heeft Kifid het volgende naar voren gebracht. Werknemer zou ondermijnd gedrag vertonen bij initiatieven tot procesoptimalisatie. Werknemer klaagt over alles bij collega’s, maar niet bij leidinggevend. Collega’s vinden de manier van communiceren van werknemer onprettig en soms zelfs intimiderend. Werknemer ziet dit niet in en derhalve is er sprake van disfunctioneren. Door dit gedrag heeft werknemer tevens zoveel collega’s tegen zich in het harnas gejaagd dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Ook gezien werknemer het functioneren van zijn werknemer ter discussie had gesteld om, zo meende Kifid, de aandacht van zijn functioneren af te leiden.

¹³⁴ Rb. Den Haag 13 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:10136 (Klachteninstituut Financiële Dienstverlening/werknemer).

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: Naar het oordeel van de kantonrechter wordt pas in oktober 2019 een serieus verbeterpunt aangedragen, namelijk de communicatie van werknemer. Er was niet eerder sprake van een officiële waarschuwing of een verbetertraject ten aanzien van de communicatie van werknemer. In februari 2019 was werknemer zelfs nog een gezellige werknemer volgens Kifid. In oktober 2019 heeft werknemer ook pas uit de correspondentie kunnen opmaken dat zijn communicatie richting zijn collega's beter moest. Hoewel de kantonrechter erkent dat er aanleiding was geweest voor een verbetertraject had het op de weg van Kifid gelegen om een concreet plan en tijdspad op te stellen. Van een dergelijk plan is niet gebleken. Kifid heeft enkel de mogelijkheid geboden om gesprekken te voeren. Derhalve is er onvoldoende invulling gegeven aan het verbetertraject.

g-grond: Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Kifid onvoldoende onderbouwd dat het vermeende disfunctioneren heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding. In wezen zijn dezelfde feiten ten grondslag gelegd aan de verstoorde arbeidsverhouding als aan het vermeende disfunctioneren van werknemer. Het duurzaamheids criterium brengt met zich mee dat partijen ten minste constructieve en reële pogingen moeten hebben gedaan om te onderzoeken of de verstoorde arbeidsverhouding nog herstelbaar is. Niet is gebleken dat er van dergelijke pogingen sprake is geweest.

i-grond: Het verzoek op de i-grond is evenmin toewijsbaar. Noch de d-grond noch de g-grond is voldragen. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Kifid heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch zou rechtvaardigen.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

19. *A.M.W. Marine B.V./werknemer*¹³⁵

Aangevoerde ontslaggronden: d- en i-grond (cumulatie d- en g-grond)

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 1988 in dienst bij A.M.W. Marine (hierna te noemen: "werkgeefster") in de functie van technisch commercieel medewerker. In oktober 2019 heeft werkgeefster werknemer voorgesteld om een ontwikkelassessment te ondergaan. Werknemer stemde hiermee in. Uit het rapport naar

¹³⁵ Rb. Rotterdam 17 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6350 (*A.M.W. Marine/werknemer*).

aanleiding van het ontwikkelassessment is gebleken dat werknemer voldoende ontwikkeld is voor zijn functie. Wel noemt het rapport een aantal ontwikkelpunten. Werkgeefster is echter van mening dat uit het rapport is gebleken dat het onvermijdelijk is dat de samenwerking tussen partijen tot een einde wordt gebracht. Werknemer gaat niet akkoord met vrijwillige beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en is niet bereid om een regeling te treffen. Werkgeefster stelt werknemer vervolgens op non-actief in afwachting van een op de rails te zetten ontslagprocedure.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: De kantonrechter overweegt dat werknemer al 32 jaar in dienst is bij werkgeefster. Niet is gebleken dat er in het verleden op- of aanmerkingen waren op het functioneren van werknemer. De kantonrechter stelt vast dat er irritaties zijn bij werkgeefster over de werkwijze van werknemer, maar dat deze onvoldoende aantonen dat er sprake is van disfunctioneren. Voorts had werkgeefster werknemer een reële kans moeten bieden om zijn functioneren te verbeteren, zeker gelet op het lange dienstverband van werknemer. Werkgeefster heeft het ontwikkelassessment niet aangegrepen om een verbetertraject te starten, maar heeft op basis van de conclusies in het rapport besloten dat het dienstverband moest eindigen.

i-grond: Het beroep op de i-grond slaagt ook niet. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van disfunctioneren en heeft werknemer geen verbetertraject geboden. Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.

g-grond: De kantonrechter moet op grond van artikel 25 Rv de rechtsgronden ambtshalve aanvullen. Ten aanzien van de rechtsgronden heeft de rechter de plicht zelfstandig en onafhankelijk van wat partijen daarover hebben aangevoerd, na te gaan op basis van welke rechtsregels naar aanleiding van de vastgestelde feiten, de verzochte ontbinding zou kunnen worden toegewezen. De kantonrechter onderzoekt derhalve ambtshalve of er sprake is van een voldragen g-grond. Daarvan is sprake overweegt de kantonrechter. De verstoorde arbeidsverhouding is in belangrijke mate toe te rekenen aan werkgeefster, reden waarom aan werknemer een billijke vergoeding wordt toegekend.

Beslissing kantonrechter: Toewijzing ontbindingsverzoek

20. Werkgeefster/werknemer¹³⁶

Aangevoerde ontslaggronden: d-, g- en i-grond (cumulatie d- en g-grond)

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is in dienst sinds 2014 bij werkgeefster en zijn werkzaamheden zijn van juridische aard. Werknemer is over de periode van 2014 tot 2017 beoordeeld als: “conform verwachting”. In 2018 is in het beoordelingsformulier opgenomen dat verbetering noodzakelijk is. Werknemer zou solistisch opereren en zodanig formeel communiceren dat een minnelijke oplossing uit beeld kan raken. Werkgeefster verzoekt werknemer in 2019 een vijftal doelstellingen voor zichzelf te formuleren en een aantal zaken te benoemen die hij anders gaat aanpakken dan in 2018. In 2019 wordt werknemer wederom beoordeeld en krijgt hij wederom de mededeling dat verbetering noodzakelijk is. Werknemer kan zich niet helemaal verenigen met de beoordeling van werkgeefster. Naar aanleiding van enkele opmerkingen door werknemer ten aanzien van zijn beoordelingsformulier raken partijen verwickeld in een inhoudelijk discussie omtrent het functioneren van werknemer. Werknemer meent dat er een discrepantie bestaat tussen de kijk op het functioneren van werknemer door werkgeefster en zijn eigen kijk op zijn functioneren. De correspondentie tussen partijen leidt tot een escalatie en op aandringen van werkgeefster gaat werknemer in gesprek met een coach. Enkele maanden later geeft werkgeefster aan werknemer te kennen dat zij streeft naar beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: Werkgeefster stelt dat werknemer slordig werkt, overzicht mist en zijn wijze van communiceren te wensen overlaat. De kantonrechter overweegt dat werknemer over de jaren 2015, 2016 en 2017 ‘conform verwachting’ heeft gefunctioneerd. Niet is gebleken dat er naar aanleiding van de beoordeling van 2018 een concreet verbeteringsplan is opgesteld. Een verbeteringsplan naar aanleiding van de beoordeling van werknemer over 2019 ontbreekt eveneens. Wellicht is voor werknemer duidelijk dat hij zich dient te verbeteren, maar de wijze waarop verbetering moet worden bereikt en de daarvoor geldende termijn blijkt niet. Ook het verzoek om in gesprek te gaan met een coach kan niet als verbeteringstraject worden gezien, en indien dit al het geval was geweest, was het onvoldoende duidelijk hoe er aan dit plan

¹³⁶ Rb. Midden Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327 (*Werkgeefster/werknemer*).

uitvoering is gegeven. Het verbetertraject – voor zover daarvan al sprake is geweest – voldoet niet naar het oordeel van de kantonrechter.

g-grond: Vaststaat is dat de aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding onlosmakelijk is verbonden met het vermeende disfunctioneren. De handelingen waaraan werkgeefster zich stoort zijn in de kern de reactie van werknemer op de kritiek van werkgeefster. Dit acht de kantonrechter niet onbegrijpelijk. Dat het werknemer en werkgeefster niet lukt om op één lijn te komen over wat zij wederzijds kunnen bijdragen aan verbetering van de samenwerking en over wat zij in dat kader van elkaar verwachten, is, mede gelet op het niveau waarop het MT en werknemer met elkaar samenwerken een teken van een verstoorde arbeidsverhouding. Een coachingstraject is ingezet, maar dit heeft juist geleid tot een toename van de verstoring. Desondanks is de *g-grond* niet voldragen, omdat de belangrijkste oorzaak van de verstoring gelegen is in het meningsverschil over het functioneren van werknemer.

i-grond: Voor een voldragen *i-grond* is vereist dat er sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Hiervan is in de onderhavige zaak sprake, zo overweegt de kantonrechter. Partijen hebben geïnvesteerd in het herstellen van de arbeidsverhouding, maar dit is niet gelukt. In dit licht is het begrijpelijk dat werkgeefster niet langer wenste te koersen op verbetering van het functioneren c.q. het herstellen van de arbeidsverhouding, maar enkel nog bereid was een exit-mediation traject in te gaan. Gelet op het MT-niveau waarop partijen met elkaar dienen samen te werken achtte de kantonrechter vertrouwensherstel noodzakelijk om tot een goed verbetertraject te geraken. Ontbinding op basis van de cumulatiegrond is gerechtvaardigd. De maximale additionele vergoeding wordt aan de werknemer toegewezen. Die wordt gerechtvaardigd door de steken die werkgeefster heeft laten vallen in het verbetertraject.

Beslissing kantonrechter: toewijzing ontbindingsverzoek.

21. *Werkgeefster/werknemer*¹³⁷

Aangevoerde ontslaggronden: h- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer heeft op 1 januari 2019 zijn onderneming verkocht aan werkgeefster en is sindsdien in dienst van werkgeefster als operationeel manager. In maart 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld met klachten die

¹³⁷ Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3281 (*Werkgeefster/werknemer*).

horen bij besmetting met het COVID-19 virus. Het virus is bij zijn echtgenote vastgesteld. Partijen corresponderen nadien veelvuldig en werkgeefster doet een voorstel voor zorgverlof en een eventuele beëindiging met wederzijds goedvinden. Werknemer zou hierop niet hebben gereageerd. In de correspondentie geeft werknemer aan zich niet als hersteld te hebben gemeld en hij vraagt werkgeefster om de bedrijfsarts in te schakelen. Werkgeefster roept werknemer vervolgens op voor werk, maar werknemer komt niet opdagen. Werkgeefster staakt de loondoorbetaling. Werkgeefster meent dat werknemer werk weigert. Werknemer meent dat zijn arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden door een opgenomen beding in de koopovereenkomst waarin hij de onderneming aan werkgeefster verkocht. Tevens zou er geen voldragen ontslaggrond zijn.

Overwegingen kantonrechter:

h- en i-grond: De kantonrechter gaat niet mee in het primaire verweer van werknemer en gaat aan het beding voorbij. Het verzoek tot ontbinding op de h- en i-grond wordt afgewezen. De h- en i-grond worden slechts genoemd in het petitum maar niet apart gemotiveerd in het verzoekschrift.

g-grond: Omtrent de verstoorde arbeidsverhouding overweegt de kantonrechter dat het niet aan werknemer valt aan te rekenen dat hij zijn werkzaamheden niet heeft hervat. Werkgeefster had de bedrijfsarts in moeten schakelen. Dat de discussie omtrent het al dan niet hervatten van de werkzaamheden de arbeidsverhouding geen goed heeft gedaan is niet vreemd. Het betekent echter niet dat er kan worden geoordeeld dat er sprake is van een duurzaam verstoorde relatie.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

22. *Werkgever/werknemer*¹³⁸

Aangevoerde ontslaggronden: g-, d-, h- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 7 november 2016 bij werkgever in dienst in de functie van medewerker klantenservice/verkoop binnendienst. Werkgever wilde groeien en in dat kader heeft hij een consulent ingehuurd welke de Amerikaanse markt moest gaan verkennen. Deze consulent oordeelde dat er een duidelijke (her)positionering van de bedrijfsprocessen moest worden ingericht. In maart 2019

¹³⁸ Rb. Oost-Brabant 26 augustus 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:4333 (*Werkgever/werknemer*).

heeft werkgever kritiek geuit op het functioneren van werknemer. Werknemer zou blijven hangen in oude gewoontes en zou ook taken die bij zijn functie horen onvoldoende uitvoeren. Zo zou werknemer weinig boxen verkopen, geen aandacht geven aan de customer service en geen deugdelijke administratie bijhouden. In april 2019 hebben partijen gesproken en onder andere afspraken gemaakt omtrent een efficiënte tijdsinvulling door werknemer. In juli en augustus van 2019 krijgt werknemer vervolgens twee officiële waarschuwingen. Werknemer zou geen verbetering hebben getoond na het gesprek van april 2019 en zou zich negatief gedragen binnen het bedrijf. In februari 2020 geeft werkgever te kennen dat hij de samenwerking wil beëindigen. Werknemer geeft aan in te zetten op baanbehoud. Kort daarna starten partijen een mediationtraject welke een maand later eindigt.

Overwegingen kantonrechter:

g-grond: De kantonrechter overweegt dat er op zichzelf wel sprake is van een (enigszins) verstoorde arbeidsverhouding. Bij de beoordeling van de vraag of dit uiteindelijk tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te leiden is van belang aan wie de verstoring van de arbeidsverhouding te wijten is. De kantonrechter is van mening dat in de onderhavige zaak de verstoorte arbeidsverhouding niet alleen door werknemer is veroorzaakt, maar ook door werkgever. Werkgever heeft onvoldoende aangetoond dat hij op een constructieve wijze in gesprek is gegaan met werknemer dan wel heeft geprobeerd de ontstane problemen uit de wereld te helpen. Werkgever heeft aangestuurd op de beëindiging van het dienstverband en heeft de zaak daarmee onnodig op scherp gezet.

d-grond: Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende vast komen te staan dat werknemer ter zake de instructies, en de naleving van de regels ten gevolge van de koerswijziging binnen het bedrijf, ondermaats functioneert. Klanten hebben werknemer daarnaast positief beoordeeld en werknemer is in 2018 beoordeeld met een 4 beoordeling. Hetgeen betekent dat werknemer de verwachtingen van werkgever in dat jaar had overtroffen. Tevens is werknemer onvoldoende in de gelegenheid gesteld om zijn functioneren te verbeteren.

h-grond: Werkgever heeft aan de ontbinding op basis van de h-grond dezelfde feiten en omstandigheden als de g- en d-grond ten grondslag gelegd. De h-grond is hier niet voor bedoeld overweegt de kantonrechter.

i-grond: De kantonrechter overweegt dat met de cumulatiegrond wordt beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten

ontslaggronden. De cumulatiegroond is bedoeld voor gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet langer van de werkgever kan worden gevegd, 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. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. De de g-grond, noch de d-grond, noch de h-grond is voldragen. Werkgever heeft nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Het is niet de bedoeling dat werkgever dezelfde feiten en omstandigheden herhaalt die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en daarbij komt ook dat er niet sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond.

Beslissing kantonrechter: afwijzing ontbindingsverzoek

23. *Werkgever/werknemer*¹³⁹

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 1 mei 1998 in dienst van werkgever als fysiotherapeut. Werknemer is hobbyfotograaf en heeft foto's gemaakt voor de website van werkgever. De hobby van werknemer nam steeds serieuzere vormen aan en werknemer ging tegen vergoeding foto's maken van zwangere en schaars geklede vrouwen. Werknemer heeft vervolgens aan een collega gevraagd of zij geïnteresseerd was in een zwangerschapshoot. De collega van werknemer gaf aan hier niet in geïnteresseerd te zijn, maar werknemer besloot haar enkele voorbeelden te laten zien. Werknemer liet aan zijn collega enkele foto's van een zwanger naaktmodel zien. De collega van werknemer ervaarde dit als onprettig en voelde zich onveilig. De collega van werknemer heeft vervolgens werkgever ingelicht over dit incident. Werknemer wordt vervolgens door werkgever schriftelijk gewaarschuwd en aan werknemer wordt een conceptvaststellingsovereenkomst overgelegd. Werknemer maakt bezwaar tegen de waarschuwing en wijst een vaststellingsovereenkomst af. Uit nader onderzoek van werkgever blijkt vervolgens dat werknemer, tegen de afspraken in, foto's heeft gemaakt van patiënten.

Overwegingen kantonrechter:

¹³⁹ Rb. Midden-Nederland 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800 (*werkgever/werknemer*).

e-grond: De kantonrechter meent dat er geen sprake is van seksuele intimidatie. Een zwangerschapshoot valt onder normaal geaccepteerde fotografie en het doen van een voorstel aan een collega om haar zwanger te fotograferen valt dan ook niet onder seksuele intimidatie. De kantonrechter meent daarentegen wel dat de werknemer geen naaktfoto's uit een eerdere shoot aan een collega had mogen laten zien en geen patiënten had mogen benaderen. Al met al meent de kantonrechter dat er geen sprake is van een voldragen e-grond.

g-grond: Het is begrijpelijk dat het vertrouwen van de werkgever een knauw heeft gekregen, maar werkgever heeft nagelaten zich in te spannen om de arbeidsverhouding te verbeteren. Werkgever heeft namelijk direct een vaststellingsovereenkomst aangeboden.

i-grond: De kantonrechter overweegt dat de i-grond is opgenomen teneinde in het ontslagrecht meer maatwerk mogelijk te maken en onder omstandigheden een arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden tegen een hogere ontslagvergoeding. Het is daarentegen uitdrukkelijk niet de bedoeling van de wetgever geweest om het gesloten stelsel van ontslaggronden te 'openen'. Om op de i-grond te kunnen ontbinden, hoeven de te combineren ontslaggronden, in dit geval de e- en g-grond, niet op zichzelf voldragen te zijn. De verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer en de verstoring van de arbeidsverhouding dienen wél zodanige substantie te hebben dat van de werknemer in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De arbeidsverhouding is verstoord en daar hebben beide partijen aan bijgedragen. Werknemer door zijn gedragingen en werkgever omdat hij niet eerder heldere afspraken heeft gemaakt met de werknemer en heeft nagelaten de verstoorde verhouding te herstellen. Indien er niet, naast de verstoorde arbeidsverhouding, geen verwijtbare gedragingen door de werknemer zouden hebben plaatsgevonden, had de rechter van partijen hebben verlangd dat zij een weg zouden zoeken om de samenwerking weer op te pakken. De verwijtbare gedragingen van werknemer hebben er echter toe geleid dat binnen de fysiotherapiepraktijk van werkgever zodanig onderlinge spanningen zijn ontstaan dat redelijkerwijs van werkgever niet meer kan worden gevergd in die situatie nog een weg te zoeken om de samenwerking nieuw leven in te blazen.

Beslissing kantonrechter: toewijzing ontbindingsverzoek

24. *Werknemer/werkgeefster*¹⁴⁰

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g-, h- en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 1 januari 1995 in dienst bij werkgeefster in de functie van directeur. Werknemer is samen met werkgeefster eveneens betrokken geweest bij de oprichting van een andere stichting. In januari 2020 sluiten werknemer en werkgeefster een vaststellingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst van werknemer zou per 1 maart 2020 eindigen. Werknemer zou nadien, op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst, werkzaam zijn als docent voor werkgeefster. Na het vertrek van werknemer wordt er door het Algemeen Dagblad een artikel gepubliceerd waarin het vertrek van werknemer als directeur wereldkundig wordt gemaakt. Enkele weken later krijgt werknemer een officiële waarschuwing van werkgeefster. Werknemer zou het geheimhoudingsbeding uit de vaststellingsovereenkomst hebben geschonden door het einde van zijn dienstverband te delen met het Algemeen Dagblad. Tevens wordt werknemer verzocht om duidelijk te geven over een transactie die werknemer zou hebben gemaakt in de hoedanigheid van directeur. Naar aanleiding van de waarschuwing heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen. Een dag na dit gesprek wordt werknemer op staande voet ontslagen door werkgeefster.

Overwegingen kantonrechter:

ontslag op staande voet: De kantonrechter meent dat er voor werkgeefster geen dringende reden aanwezig was om tot ontslag op staande voet van werknemer over te gaan. Werkgeefster verzoekt derhalve de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst alsnog te ontbinden.

e-grond: Aan het ontbindingsverzoek van werkgeefster op basis van verwijtbaar handelen wordt door werkgeefster hetzelfde feitencomplex ten grondslag gelegd als voor het ontslag op staande voet. De kantonrechter had ten aanzien van het ontslag op staande voet al geoordeeld dat niet is gebleken dat werknemer zich door de, volgens werkgeefster verdachte transactie, wilde verrijken.

g-grond: De kantonrechter is van mening dat de ontwikkelingen die zich hebben voorgedaan voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst niet kunnen bijdragen aan het

¹⁴⁰ Rb. Rotterdam 21 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8203 (*werknemer/werkgeefster*).

oordeel dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer dient een kans te worden geboden om de functie van docent uit te oefenen.

h-grond: De stellingen van werkgeefster vormen geen deugdelijke onderbouwing voor de aanwezigheid van andere omstandigheden zoals bedoeld onder de *h-grond*.

i-grond: De kantonrechter meent dat de enkele stelling van werkgeefster dat er sprake is van een combinatie van de *e-*, *h-* en *g-grond* onvoldoende is. Er is bovendien geen sprake van een afzonderlijke ontslaggrond die (bijna) voldragen is.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

25. *Gaming Casino Services B.V./werknemer*

Aangevoerde ontslaggronden: *c-*, *g-*, *h-* en *i-grond*

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 1 juni 2007 indienst bij Gaming Casino Services B.V. (hierna te noemen: "GCS") in de functie van Field Engineering Professional. De werkzaamheden van werknemer bestaan onder andere uit onderhoud en reparatiewerkzaamheden. Werknemer is in 2010 al eens overgeplaatst van de vestiging in Amsterdam naar Rotterdam. In 2015 kreeg werknemer medische problemen en is er bij een kijkoperatie een ernstige aandoening geconstateerd aan de plasbuis van werknemer. Sinds 2015 is werknemer meerdere medische ingrepen ondergaan en heeft werknemer meerdere keren aan zijn herstel moeten werken. Na de laatste operatie op 28 oktober 2019 is werknemer door de bedrijfsarts geadviseerd om zijn werkzaamheden per januari 2020 te gaan opbouwen. Sinds maart 2020 zijn de locaties van Holland Casino per 15 maart 2020 gesloten, waardoor werknemer niet heeft kunnen werken. Op 1 juli 2020 gaan de locaties vervolgens weer open en op 9 juli 2020 wordt aan werknemer medegedeeld dat GCS afscheid van hem wilde nemen. Aan werknemer is door GCS een beëindigingsvoorstel gedaan welke niet door werknemer is geaccepteerd.

Overwegingen kantonrechter:

c-grond: De kantonrechter overweegt dat op grond van artikel 7:671b lid 4 BW een verzoek tot ontbinding op basis van de *c-grond* dient te worden afgewezen indien de werkgever niet beschikt over een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a BW, tenzij de overlegging van deze verklaring niet in redelijkheid van werkgever kan worden gevergd. GCS meent dat een dergelijk deskundigenoordeel in dit geval niet nuttig en niet nodig is. De

kantonrechter gaat niet mee in deze redenering. Het bepalen of een UWV-deskundigenverklaring al dan niet nuttig of nodig is, is niet aan GCS.

g-grond: De g-grond wordt door GCS pas in de pleitnotitie naar voren gebracht. Door GCS zijn geen dan wel feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit blijkt dat er sprake is van een duurzaam en onomkeerbaar verstoorde arbeidsverhouding.

h-grond: De h-grond geldt als een zogenoemde “vangnetbepaling” meent de kantonrechter. GCS meent dat werknemer zou hebben gevraagd om een beëindigingsvoorstel, hetgeen door werknemer wordt betwist. GCS heeft voorts onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsrelatie tussen GCS en werknemer een lege huls is geworden. Nu er geen andere feiten en omstandigheden ten grondslag zijn gelegd aan de h-grond overweegt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden op basis van de h-grond.

i-grond: De kantonrechter stelt voorop dat met de cumulatiegrond wordt beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten ontslaggronden. De cumulatiegrond is voor die gevallen bedoeld waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd 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 kantonrechter overweegt vervolgens dat het combineren van meerdere ontslaggronden slechts mogelijk is als die gronden op zichzelf nagenoeg voldragen zijn. De kantonrechter heeft reeds geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. De i-grond kan derhalve niet leiden tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

26. *Werkneemster/Event Republic B.V.*¹⁴¹

Aangevoerde ontslaggronden: g-grond en ambtshalve aanvulling van de h- en i-grond (cumulatie g- en h-grond)

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werkneemster is sinds 1 november 2009 in dienst bij Event Republic B.V. (hierna te noemen: “Event Republic”) in de functie van producer. Werkneemster is de enige werknemer van Event Republic. In verband met klachten

¹⁴¹ Rechtbank Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992 (*Werkneemster/Event Republic B.V.*)

bij werkneemster heeft Event Republic een bedrijfscoach, psycholoog en haptonoom ingeschakeld om werkneemster van deze klachten af te helpen. In september 2019 meldt werkneemster zich ziek. Uiteindelijk concludeert de bedrijfsarts in maart dat werkneemster in april op arbeidstherapie basis weer gedeeltelijk aan het werk kan. Event Republic heeft vervolgens een “integratieplannetje” voorgesteld aan werkneemster. In maart 2020 doet Event Republic aan werkneemster een voorstel voor een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband van werkneemster. Werkneemster wijst dit voorstel af en geeft in een e-mail aan teleurgesteld te zijn in het feit dat Event Republic zich niet wil bezighouden met het herstel van werkneemster en van haar af wil om financiële redenen. Op 4 mei 2020 neemt de bedrijfsarts in een rapport op dat de verstandhouding tussen partijen is verstoord. In mei 2020 starten partijen een mediationtraject en in een laatste rapport neemt de bedrijfsarts op dat de beperkingen, om de werkzaamheden te hervatten, nog steeds aanwezig zijn aan de zijde van werkneemster. Er bestaan geen arbeidsmogelijkheden. Werkneemster heeft de bedrijfsarts voorts aangegeven dat zij meent dat de arbeidsrelatie onoplosbaar beschadigd is.

Overwegingen kantonrechter:

g-grond: De kantonrechter is op basis van de door Event Republic naar voren gebrachte feiten en omstandigheden van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zijn het er immers over eens dat er ooit een goede tot zeer goede verhouding tussen beiden. Event Republic heeft bij het oppakken van de re-integratie van werkneemster niet altijd de terughoudendheid betracht die van haar met het oog op de beperkte belastbaarheid van werkneemster had mogen worden verwacht. Ook het voorstel ter beëindiging van het dienstverband heeft de relatie geen goed gedaan.

i-grond: Ondanks dat de verstoorde arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam is verstoord, is de kantonrechter wel degelijk van oordeel dat de verhouding tussen partijen verstoord is. De kantonrechter is van mening dat de arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam is verstoord, gelet op de jarenlange goede verstandhouding tussen partijen en het relatief kort tijdbestek waarin partijen tegenover elkaar zijn komen te staan. De kantonrechter ziet, onder aanvulling van de rechtsgronden op grond van artikel 25 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter oordeelt 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 7:699 lid 3 sub h BW). In de onderhavige zaak doet zich namelijk een unieke en bijzondere werksituatie voor, omdat werkneemster de enige werknemer is van Event Republic. Deze werkomstandigheid maakt de arbeidsverhouding extra kwetsbaar en de kans op het realiseren van een vruchtbare samenwerking in de toekomst is niet waarschijnlijk. Deze situatie, in combinatie met hetgeen is overwogen ten aanzien van de verstoring van de arbeidsverhouding, zijn naar het oordeel van de kantonrechter in onderlinge samenhang toereikend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van de cumulatiegrond. Aan werkneemster wordt de maximale additionele vergoeding toegekend.

Beslissing kantonrechter: Toewijzing ontbindingsverzoek

27. *Werknemer/BisoTON B.V.*¹⁴²

Aangevoerde ontslaggronden: d-, e-, g- en de i-grond (cumulatie van d-, e- en/of g-grond).

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is, nadat hij eerder van circa 2014 tot en met 2016 in dienst is geweest, op 1 juni 2018 in dienst getreden bij BisoTON B.V. (hierna: “BisoTON”) in de functie van verkoper. Werknemer is in de periode van 17 tot en met 23 september 2019 ziek geweest. Naar aanleiding van een feedbackgesprek meldt werknemer zich vervolgens opnieuw ziek. De bedrijfsarts constateert dat werknemer weinig energie heeft en geen overzicht weet te houden in zijn werk. In april 2020 stelt BisoTON aan werknemer voor om, in het kader van re-integratie, andere werkzaamheden te verrichten. BisoTON bood werknemer een zelfstandigere functie aan, maar werknemer heeft de aangeboden werkzaamheden niet geaccepteerd. Nadien escaleert de situatie. BisoTON doet werknemer diverse re-integratie voorstellen, maar werknemer weigert deze allemaal. BisoTON ontslaat werknemer vervolgens op staande voet.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: Hoewel BisoTON forse kritiek heeft geuit op het functioneren van werknemer, meent werknemer dat het opgemaakte gespreksverslag daaromtrent geantedateerd is door BisoTON. De aanwezige WhatsApp correspondentie tussen partijen over het functioneren van werknemer wijst niet op disfunctioneren van zodanige aard dat van BisoTON niet kan worden

¹⁴² Rechtbank Gelderland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:5426 (*Werknemer/BisoTON B.V.*).

verlang de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken dat de kritiek op werknemer wordt gekwalificeerd als disfunctioneren en zwaar is aangezet om tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te kunnen komen. De WhatsApp correspondentie dient buiten beschouwing te worden gelaten oordeelt de kantonrechter.

e-grond: Het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen kan in dit geval niet leiden tot ontbinding. BisoTON meent dat werknemer ook verwijtbaar heeft gehandeld door op vakantie te gaan tijdens zijn ziekmelding zonder dit te melden aan BisoTON. De kantonrechter meent dat werknemer inderdaad had moeten doorgeven dat hij tijdens zijn ziekte deels elders verbleef en dat hij dit heeft nagelaten kan hem verweten worden. Het nalaten kwalificeert niet als verwijtbaar handelen zodanig dat van BisoTON in redelijkheid niet verlang kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

g-grond: De verstoorde arbeidsverhouding wordt door BisoTON grotendeels onderbouwd met het gespreksverslag, welke buiten beschouwing dient te worden gelaten nu niet vast kan worden gesteld of dit verslag juist is gedateerd. Uit de frequentie en de inhoud van de WhatsApp correspondentie tussen partijen vlak voor het ontslag op staande voet blijkt geen streeve, laat staan verstoorde, relatie. BisoTON had eveneens een loonsanctie moeten opleggen in plaats van over te gaan op ontslag op staande voet. Ook had BisoTON de schoonvader van werknemer niet mogen benaderen om te bemiddelen, ondanks de goede intentie van BisoTON hierbij. Werknemer heeft ook bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Werknemer heeft een passieve houding aangenomen en heeft niet altijd op adequate wijze gecommuniceerd rondom zijn arbeidsongeschiktheid. Toch is de kantonrechter niet overtuigd dat de relatie, die flink onder druk staat, zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat van BisoTON niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

i-grond: Bij de beoordeling van de vraag of op basis van de i-grond moet worden ontbonden dringt zich, zo blijkt uit de literatuur en de (lagere) rechtspraak, telkens de vraag op in hoeverre verschillende gronden voldragen moeten zijn om in het kader van de cumulatie te kunnen worden meegenomen, althans om voldoende gewicht in de schaal te leggen. Zo is in het kader van disfunctioneren meermaals de vraag opgeworpen of voor cumulatie van de d-grond in ieder geval het disfunctioneren moet vast staan en/of er enig verbetertraject moet zijn geweest en speelt bij cumulatie met de e- en g- grond de vraag 'hoe verwijtbaar het handelen van de werknemer' respectievelijk 'hoe verstoort de arbeidsverhouding' moet zijn

om bij de cumulatie een rol van betekenis te kunnen spelen. Blijkens de wettekst gaat het bij de i-grond niet om een combinatie van de ontslaggronden maar om een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden. Ook in de parlementaire geschiedenis wordt niet gesproken over cumulatie van de gronden, laat staan in welke mate deze voldragen moeten zijn voor succesvolle cumulatie. De toetsingsmaatstaf is dat er een zodanige combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden is dat in redelijkheid niet langer van de werkgever verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit duidt meer op maatwerk dan op algemeen geformuleerde uitgangspunten. Het voorgaande betekent wel dat voor cumulatie omstandigheden moeten zijn die in ieder geval genoemd worden in twee of meer ontslaggronden en dat deze vast moeten zijn komen te staan. “Nul” plus “iets dat niets is” wordt niet meer dan “iets dat niets is.” Het draait er meer om dat de verschillende aangedragen omstandigheden ervoor zorgen dat van een werkgever in het concrete geval niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, dan dat het gaat om een fictieve nogal mathematische optelsom van gronden. Daar is in de onderhavige zaak geen sprake van. BisoTON meent dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en het geduld van BisoTON raakte op. Nadat BisoTON alles uit de kast haalde en zelfs overging tot ontslag op staande voet probeert BisoTON nu de cumulatiegrond te gebruiken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, hiervoor is de cumulatiegrond niet bedoeld. Ook de mathematische benadering, die tot op heden werd gevolgd, leidt niet tot een ander oordeel. Er is kritiek maar geen disfunctioneren en aan verwijtbaarheid is er niet meer dan de niet doorgegeven wijziging in verblijfsplaats tijdens de ziekte van werknemer. De beide zeer onvoldragen gronden zijn onvoldoende om met de g-grond tot een geslaagde cumulatie te leiden.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

28. *LMC/werknemer*¹⁴³

Aangevoerde ontslaggronden: e-, g en i-grond

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: werknemer is op 3 september 2001 in dienst getreden bij LMV in de functie van leraar. Werknemer is werkzaam binnen de

¹⁴³ Rechtbank Rotterdam 21 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9827 (*LMC/werknemer*).

vakgroep Economie en Ondernemen. In november 2019 is werknemer uitgevallen als gevolg van ziekte. Werknemer kon geen indicatie geven van zijn herstel en LMC vond dit onwenselijk omdat er een rooster gemaakt moest worden. De bedrijfsarts heeft vervolgens vastgesteld dat werknemer in ieder geval meer dan zes weken maar minder dan drie maanden arbeidsongeschikt zou zijn. LMC wil vervolgens van de arbeidsovereenkomst met werknemer af. De reden hiervoor zou onder andere gelegen zijn in het feit dat werknemer zijn eigen koers zou varen door in afwijking van het definitief vastgestelde PTA te starten en te volharden in het geven van het keuzevak ICT.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: De kantonrechter constateert dat werknemer en LMC een volstrekt andere lezing van de feiten geven. LMC wordt echter niet gevolgd in haar standpunt dat er wat haar betreft geen enkel misverstand over kan bestaan dat werknemer volledig op eigen initiatief is gestart met het geven van het keuzevak ICT. Het keuzevak ICT zou namelijk geen onderdeel zijn van het examenprogramma. Hoewel er geen twijfel bestaat over de bevoegdheid van LMC om het examenprogramma vast te stellen en dat werknemer zich daaraan dient te houden, ligt het anderzijds op de weg van LMC om toezicht te houden op de uitvoering. Hoewel werknemer steken heeft laten vallen is daarmee nog geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen, nu bovendien niet kan worden uitgesloten dat de burn-out klachten van werknemer daarbij een rol hebben gespeeld.

g-grond: In het kader van de g-grond dient te worden beoordeeld of er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding die van dien aard is dat van de werkgever niet langer in redelijkheid kan worden gevergd om het dienstverband voort te zetten. LMC meent dat er geen vertrouwen meer is in de samenwerking met werknemer en de verhouding met alle docenten uit het team zouden eveneens zijn verstoord. LMC onderbouwt haar standpunten niet en de door LMC gestelde omstandigheden wettigen niet het standpunt dat er sprake zou zijn van een onherstelbare vertrouwensbreuk.

i-grond: De stellingen van LMC vormen ook geen deugdelijke onderbouwing voor de aanwezigheid van of een combinatie van omstandigheden zoals bedoeld met de cumulatiegrond. De enkele stelling van LMC dat er sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de g-grond en een door toedoen van werknemer ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende.

Beslissing kantonrechter: Afwijzing ontbindingsverzoek

29. *Pipelife Nederland B.V./werknemer*¹⁴⁴

Aangevoerde ontslaggronden: d-, g- en i-grond (cumulatie d- en g-grond)

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is sinds 1 november 2001 in dienst bij Pipelife Nederland B.V. (hierna te noemen: “Pipelife”) in de functie van senior purchaser. Sinds een wijziging van de organisatie van Pipelife is de functie van werknemer niet langer een inkopersfunctie, maar een meer strategische functie. In een gesprek in oktober 2019 is werknemer door de directeur van Pipelife geïnformeerd dat Pipelife niet tevreden was over het functioneren van werknemer en dat Pipelife de samenwerking wilde beëindigen. Pipelife spreekt met werknemer af dat hij een andere medewerker zal ondersteunen en heeft aan werknemer een eerste aanspreekpunt toegewezen. In een gesprek in november 2019 heeft Pipelife wederom kenbaar gemaakt dat partijen anders aankijken naar de manier waarop de functie van werknemer dient te worden ingevuld. Pipelife doet eveneens een voorstel aan werknemer ter beëindiging van het dienstverband. Werknemer stemt hier niet mee in en Pipelife schrijft werknemer dan ook een brief waarin zij werknemer nogmaals mededeelt dat zij niet tevreden is over het functioneren van werknemer. Werknemer krijgt sindsdien zes maanden de gelegenheid om zijn functioneren te verbeteren. In de brief zijn zeven concrete bezwaren tegen het functioneren van werknemer opgenomen. In het eerste evaluatiegesprek nadien geeft werknemer aan het niet eens te zijn met de kritiek op zijn functioneren. Werknemer meent dat Pipelife niet eerder kritiek heeft geuit op het functioneren van werknemer en dat er geen duidelijke functieomschrijving is voor zijn functie. In de maanden januari en februari zijn er nog drie evaluatiegesprekken geweest en sinds februari 2020 is werknemer niet langer gecoacht. Vervolgens vinden er nog eens acht gesprekken plaats tussen Pipelife en werknemer. In een laatste gesprek wordt aan werknemer medegedeeld dat er na zeven maanden geen verbetering zichtbaar is.

Overwegingen kantonrechter:

d-grond: De kantonrechter overweegt dat er voldoende is vast te komen staan dat er sprake is van disfunctioneren, mede gelet op het feit dat Pipelife een zekere mate van beoordelingsruimte geniet ten aanzien van de beoordeling of er sprake is van ongeschiktheid

¹⁴⁴ Rechtbank Noord-Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985 (*Pipelife Nederland B.V./werknemer*).

van de werknemer. De kantonrechter overweegt daarbij dat werknemer heeft erkend dat verbetering mogelijk is in zijn functioneren. Pipelife zou werknemer eveneens voldoende in de gelegenheid hebben gesteld om diens functioneren te verbeteren en had de verbeterpunten voor werknemer duidelijk beschreven. De kantonrechter overweegt voorts dat werknemer niet alleen in voldoende mate in de gelegenheid moet worden gesteld zijn functioneren te verbeteren, maar de werkgever moet werknemer ook tijdig in kennis hebben gesteld van het disfunctioneren. De kantonrechter oordeelt dat Pipelife werknemer niet tijdig van zijn ongeschiktheid in kennis heeft gesteld. Pipelife had werknemer namelijk pas in oktober 2019 voor het eerst geconfronteerd met forse kritiek. Pipelife stuurde direct aan op de beëindiging van het dienstverband en zorgde door haar houding voor een valse start van het verbetertraject en dit valt Pipelife aan te rekenen. Ontbinding uitsluitend op basis van het disfunctioneren is derhale niet gerechtvaardigd.

g-grond: De kantonrechter constateert een verstoorde arbeidsverhouding die van zodanige aard is dat er niet of nauwelijks draagvlak is voor een verdere samenwerking. Partijen verschillen voortdurend van mening over dezelfde punten en de discussie hieromtrent duurt maar voort. Er is echter onvoldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens uitsluitend een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter meent namelijk dat van Pipelife kon worden gevergd om zich in te spannen de arbeidsverhouding te herstellen. Te meer gezien het lange dienstverband van werknemer en dat Pipelife de valse start van het verbetertraject heeft veroorzaakt.

i-grond: De kantonrechter ziet wel aanleiding de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, de zogenaamde i-grond. De kantonrechter overweegt dat de i-grond is bedoeld voor 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. De kantonrechter meent dat er sprake is van disfunctioneren en van een serieus verbetertraject. Werknemer is enkel niet tijdig in kennis gesteld van zijn ongeschiktheid en daardoor heeft Pipelife afbreuk gedaan aan een reële gelegenheid tot verbetering van het functioneren van werknemer. Ook is er sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, maar Pipelife heeft zich niet of onvoldoende ingezet om deze verhouding te verbeteren. De kantonrechter overweegt dat uitsluitend door gebreken in de aanpak van de verstoring van de arbeidsverhouding en het tijdig mededelen van de

ongeschiktheid ontbinding op één van deze gronden ongerechtvaardigd is. Niet valt in te zien dat die gebreken inmiddels nog te herstellen zijn en door de vertrouwensbreuk heeft een nieuw verbetertraject geen echte kans van slagen. Het kan niet langer van Pipelife worden geveerd de arbeidsovereenkomst in stand te houden. Gezien er geen geringe gebreken waren ten aanzien van het disfunctioneren en de verstoorde arbeidsverhouding en Pipelife serieuze steken heeft laten vallen, ziet de kantonrechter aanleiding om de maximale cumulatievergoeding toe te kennen.

Beslissing kantonrechter: Toewijzing ontbindingsverzoek

30. *Werkgeefster/werknemer*¹⁴⁵

Aangevoerde ontslaggronden:

Feiten en omstandigheden ten grondslag aan het verzoek: Werknemer is van sinds 14 oktober 2019 opnieuw in dienst bij werkgeefster. Werknemer is reeds in de periode van 2013 tot en met 2019 in dienst geweest bij werkgeefster. Werkgeefster heeft aan werknemer aangegeven blij te zijn met de terugkomst van werknemer. Op 14 september 2019 deelt werkgeefster aan werknemer mede dat zij heeft geconstateerd dat werknemer zich sinds zijn terugkomst meerdere malen negatief heeft uitgelaten over de directeur. Uit dit gedrag zou blijken dat werknemer geen vertrouwen heeft in de directie van werkgeefster. Werkgeefster bespreekt op 14 september 2020 eveneens een beëindigingsvoorstel met werknemer. In reactie op het gespreksverslag geeft werknemer aan zich niet te herkennen in de kritiek, werknemer geeft aan na excuses door werkgeefster zijn werkzaamheden weer te kunnen hervatten. Een collega van werknemer verklaart over de negatieve gedragingen van werknemer op 22 september 2020 en andere collega's op 23 en 25 september 2020. Beide collega's van werknemer verklaren dat werknemer een negatieve werkhouding heeft getoond en klaagt over de directie. Vervolgens meldt werknemer zich ziek.

Overwegingen kantonrechter:

e-grond: De kantonrechter overweegt dat onder een redelijke grond voor ontbinding wordt onder andere verstaan verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werknemer de directeur een klootzak en een egoïst noemde, was voor

¹⁴⁵ Rechtbank Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734 (*Werkgeefster/werknemer*).

werkgeefster de druppel. De kantonrechter meent dat uit de verklaringen van collega's van werknemer kan worden opgemaakt dat de collega's een negatieve houding ervaren bij werknemer en dat zij niet graag met werknemer werken. De kantonrechter acht het verwijtbaar om dergelijke uitlatingen over de directeur te doen. Doch is het niet zodanig verwijtbaar dat dit voldoende reden geeft om de arbeidsovereenkomst op die grond te ontbinden, meent de kantonrechter. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer te waarschuwen en duidelijke afspraken te maken over de verwachting van werknemer. Werknemer is door het ontbreken hiervan onvoldoende in de gelegenheid gesteld om zijn houding en gedrag aan te passen.

g-grond: Bij een beroep op een verstoorde arbeidsverhouding als ontbindingsgrond dient beoordeeld te worden of er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, die van dien aard is dat van de werkgever in redelijkheid niet langer te vergen is dat hij het dienstverband continueert. Er mogen geen objectiveerbare termen aanwezig zijn om aan te nemen dat deze arbeidsverhouding kan worden voortgezet. Aan deze voorwaarden is niet voldaan volgens de kantonrechter. Er worden door werkgeefster geen andere feiten of omstandigheden ten grondslag gelegd aan het verzoek anders dan de hiervoor vermelde houding en negatieve gedrag van werknemer. Werknemer is daarbij niet in de gelegenheid gesteld om te spreken met de collega's die een verklaring hebben afgelegd. De verklaringen van de collega's van werknemer betuigen niet van een onderling verstoorde verhouding die niet meer kan worden hersteld.

i-grond: De kantonrechter overweegt dat met deze zogenoemde cumulatiegrond wordt beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het huidige stelsel van gesloten ontslaggronden. De cumulatiegrond is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. De arbeidsverhouding is verstoord door het negatieve gedrag van werknemer. Werknemer heeft niet juist gereageerd op het gesprek met werkgeefster en heeft snel conclusies getrokken naar aanleiding van dit gesprek. In het kader van de g-grond mocht van werkgeefster worden verwacht dat zij eerst via een waarschuwing of mediation zou proberen de verhouding te herstellen. Dit zal echter, gelet op de uitlatingen door werknemer en de geringe omvang van de onderneming, niet eenvoudig zijn. Dit wordt lastiger doordat

werknemer heeft aangegeven zich niet te herkennen in de kritiek en een excuus te verzoeken. Gezien werknemer geen zelfinzicht toont en het een klein bedrijf betreft, de lijnen kort zijn en een goede samenwerking cruciaal is, kan van werkgeefster niet worden verlangd om nog een weg te zoeken om samen verder te gaan met werknemer. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond en wijst de additionele vergoeding toe aan werknemer.

Beslissing kantonrechter: Toewijzing ontbindingsverzoek

LITERATUURLIJST

Boeken

Asser/Heerma van Voss 7-V 2015

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 2015.

Asser/Sieburgh 6-III 2018

C.H. Sieburgh, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Recht. 6. Verbintenissenrecht. Deel III. Algemeen overeenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2018.

Bouwens, Duk & Van der Grinten 2014

W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, W. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2014.

Jacobs 2016

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

Pennings & Sprengers (red.) 2020

F.J.L. Pennings & L.C.J. Sprengers (red.), *Ontslagrecht in hoofdlijnen* (Monografieën sociaal recht, deel 72), Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Peters (red.) 2019

S.M.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

Pijl, van der 2019

J. van der Pijl, *Arbeidsrecht en insolventie. Over de positie van de werknemer van een insolvente werkgever* (Monografieën sociaal recht, deel 75), Deventer: Wolters Kluwer 2019.

Wolff, de & Verhulp 2017

D.J.B. de Wolff, & E. Verhulp (red.), *Flexibele arbeidsrelaties* (Monografieën sociaal recht, deel 25), Deventer: Wolters Kluwer 2017.

Frequent geactualiseerde uitgaven

Keizer, in: *Arbeidsovereenkomst* 2019

A. Keizer, commentaar op art. 7:610 BW, in: S.M.M. Peters (red.) *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

Luttmer-Kat, in: *T&C boek 7.10 BW* 1997

A.M. Luttmer-Kat, commentaar op art. 7:685 BW, in: A.M. Luttmer-Kat & J.M. van Slooten, *Tekst & Commentaar boek 7.10 BW*, Deventer: Wolters Kluwer 1997.

Verhulp, in: *T&C Burgerlijk Wetboek*

E. Verhulp, commentaar op art. 7:681 BW, in: H.B. Krans, C.J.J.M. Stolker & Valk (red.), *Tekst & Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer (losbladig en online).

De Wolff, in: *Arbeidsovereenkomst*

D.J.B. de Wolff, commentaar op art. 7:669 BW, in: S.S.M. Peters (red.), *Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer (online).

Tijdschriftartikelen

Barentsen, *TRA* 2018/35

B. Barentsen, 'Cin CIn!', *TRA* 2018/35, afl. 5, p. 1-2.

Barentsen & Duk, *TRA* 2015/67

B. Barentsen & R.A.A. Duk, 'Het ontslagrecht van de WWZ. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder', *TRA* 2015/67, afl. 8/9, p. 66-75.

Barentsen & Sagel, *NJB* 2013/2114

B. Barentsen & S.F. Sagel, 'Kroniek van het sociaal recht', *NJB* 2013/2114, afl. 35, p. 2232-2234.

Blom, *AR* 2019/36

W.M. Blom, 'Voldragen? Dat lijkt me niet aannemelijk', *AR* 2019/36, afl. 8-9, p. 33-37.

Capelle, van, *AR* 2018/23

A.M. van Capelle, 'Hard bewijs voor ontslaggronden versus de beoordelingsvrijheid van de werkgever', *AR* 2018/23, afl. 5, p. 8-11.

Duk, *TRA* 2014/26

R.A.A. Duk, 'Art. 7:669 Wetsvoorstel Werk en Zekerheid: de rechter als bureaucraat', *TRA* 2014/26, afl. 3, p. 21-29.

Duk & Grapperhaus, *TRA* 2014/21

R.A.A. Duk & F.B.J. Grapperhaus, 'Drucker, Levenbach en het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid', *TRA* 2014/21, afl. 3, p. 1.

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.

Duk, *TRA* 2016/80

R.A.A. Duk, 'Redelijke gronden. Een Procrustesbed?', *TRA* 2016/80, afl. 10, p. 78-89.

Faber, *TAP* 2020/247

M. Faber, 'Het mysterie van de cumulatiegroond: wanneer is het genoeg?', *TAP* 2020/247, afl. 7, p. 4-9.

Goldschmidt, *Bb* 2014/41

M.A. Goldschmidt, 'Naar een nieuw ontslagrecht (5): van kantonrechttersformule naar transitievergoeding', *Bb* 2014/41, afl. 14., p. 1-5.

Grapperhaus, *TRA* 2014/22

F.B.J. Grapperhaus, 'De toren van Babel en het in het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid beoogde nieuwe ontslagstelsel', *TRA* 2014/22, afl. 3, p. 21-29.

Jovovic & Wiewel, *TvO* 2018/1

M. Jovovic & J. Wiewel, 'De redelijke grond. Rechtsfeit of rechtsgrond?', *TvO* 2018/1, afl. 3, p. 82-90.

Kruit & Kersten, *AR* 2020/16

P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2018-2019: de Wwz werkt toch! Of toch niet...', *AR* 2020/14, afl. 3, p. 14-27.

Maats, *AR* 2018/19

D. Maats, 'De schuldvraag bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding', *AR* 2018/19, afl. 4, p. 16-19.

Meijers & Kruit, *TAP* 2018/161

L.V.V. Meijers & P. Kruit, 'De cumulatiegrond. Zijn de puntjes op de 'i' gezet?', *TAP* 2018/161, afl. 5, p. 20-27.

Oberman & Hillebrandt, *TRA* 2013/23

C.C. Oberman & K.J. Hillebrandt, 'De afwijzing van het ontbindingsverzoek nader bestudeerd', *TRA* 2013/23. Afl. 3, p. 22-31.

Pennings, *TRA* 2018/55

F.J.L. Pennings, 'Balancerende kloven van de arbeidsmarkt', *TRA* 2018/55, afl. 7/8, p. 1-2.

Scholtens, *AR* 2001/31

C.G. Scholtens, 'De gewichtige reden van art. 7:685 BW. Bedoeling en werkelijkheid', *AR* 2001/31, afl. 6-7, p. 31-36.

Scholtens, *ARA* 2005/3

C.G. Scholtens, 'Ontstaansgeschiedenis van het ontslagverbod van artikel 6 BBA uit 1940-1945', *ARA* 2005/3, p. 28-59.

Tjong Tjin Tai, *TCR* 2002

T.F.E. Tjong Tjin Tai, 'De rechterlijke vrijheid en de feitelijke grondslag', *TCR* 2002, afl. 2, p. 29-37.

Vaate, bij de & Pinedo, *TRA* 2016/84

D.M.A. bij de Vaate & D.B.M. Pinedo, 'Jurisprudentie over de billijke vergoeding. Labyrint of duidelijke lijn?', *TRA* 2016/84, afl. 10, p. 78-89.

Rapporten

Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland 2016
VAAN-VvA, *Evaluatie onderzoek Wwz*, Den Haag: Boom juridisch 2016.

Evaluatie ontslaggronden WWZ 2016
Evaluatie ontslaggronden WWZ (rapport UvA/Hugo Sinzheimer Instituut), bijlage bij
Kamerstukken II 2015/16, 34 351, nr. 18.

Proefschrift

Boot 2005
G.C. Boot, *Arbeidsrechtelijke bescherming* (diss. Leiden), Den Haag: SDU Uitgevers 2005.

Oraties

Sagel 2014
S.F. Sagel, *Werk en zekerheid: ontslagrecht doen in tijden van hard and fast rules* (oratie
Universiteit Leiden).

JURISPRUDENTIELIJST

Hoge Raad

Hoge Raad 13 oktober 2017, ECLI:NL:PHR:2017:1058 (concl. A-G De Bock).
Hoge Raad 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182 (*Decor*).
Hoge Raad 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:220 (*Jackson*).
Hoge Raad 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218 (*Asscher-escape*).

Rechtbanken

Rechtbank Noord-Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 (*Crown Nederland B.V./werknemer*).
Rechtbank Oost-Brabant 25 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:1498 (*School/werknemer*).
Rechtbank Oost-Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499
(*Werkgeefster/werknemer*).
Rechtbank Midden-Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221
(*Werknemer/werkgeefster*).
Rechtbank Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915 (*Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard/werkneemster*).
Rechtbank Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4679 (*Silicon Refractory Anchoring Systems B.V./werknemer*).
Rechtbank Overijssel 6 mei 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1726 (*Axxion Industir B.V./werknemer*).
Rechtbank Amsterdam 8 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2541 (*Lebara B.V./werknemer*).

Rechtbank Oost-Brabant 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864 (*Luxlight B.V./werkneemster*).

Rechtbank Overijssel 3 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1975 (*Werknemer/Wabtec Nederland B.V.*).

Rechtbank Den Haag 8 juni 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:5404 (*De Federale Republiek van Brazilië/werknemer*).

Rechtbank Rotterdam 9 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5246 (*Esso Nederland B.V./werknemer*).

Rechtbank Rotterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8278 (*DNM International B.V./werkneemster*).

Rechtbank Noord-Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:4469 (*Werkneemster/Van Muijen Betonbouw B.V.*).

Rechtbank Midden-Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705 (*werkgeefster/werknemer*).

Rechtbank Noord-Holland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5559 (*DHL Aviation (Netherlands) B.V./werknemer*).

Rechtbank Midden-Nederland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2628 (*Werkgeefster/werknemer*).

Rechtbank Den Haag 13 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:10136 (*Klachteninstituut Financiële Dienstverlening/werknemer*).

Rechtbank Rotterdam 17 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6350 (*A.M.W. Marine/werknemer*).

Rechtbank Midden-Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327 (*Werkgeefster/werknemer*).

Rechtbank Midden-Nederland 10 augustus 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3281 (*Werkgeefster/werknemer*).

Rechtbank Oost-Brabant 26 augustus 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:4333 (*Werkgever/werknemer*).

Rechtbank Midden-Nederland 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800 (*werkgever/werknemer*).

Rechtbank Rotterdam 21 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8203 (*werknemer/werkgeefster*).

Rechtbank Rotterdam 22 september 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8288 (*Gaming Casino Services B.V./werknemer*).

Rechtbank Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992 (*Werkneemster/Event Republic B.V.*).

Rechtbank Gelderland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:5426 (*Werknemer/BisoTON B.V.*).

Rechtbank Rotterdam 21 oktober 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:9827 (*LMC/werknemer*).

Rechtbank Noord-Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985 (*Pipelife Nederland B.V./werknemer*).

Rechtbank Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734 (*Werkgeefster/werknemer*).