

MASTER'S THESIS

De cumulatiegrond

De puntjes op de 'i'

van Montfort, M.

Award date:

2023

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: 18. Jun. 2024

Open Universiteit
www.ou.nl



De cumulatiegroond

De puntjes op de 'i'

Cursuscode: RM9906

Naam student: M. van Montfort

Studentnummer: 852126806

Naam begeleider: Mw. mr. H.J.M. Severeijns - Wijenbergh

Naam examinerator: Dhr. mr. dr. A.H. Lamers

Aantal woorden: 14.348

Inleverdatum: 30 juni 2023

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 INLEIDING.....	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Probleemstelling	5
1.3 Leeswijzer.....	5
1.4 Methodologie.....	6
HOOFDSTUK 2 HET ONTSLAGRECHT VOOR DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS.....	7
2.1 Het ontslagrecht vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid	7
2.1.1 Twee ontslagroutes	7
2.1.2 Toestemming vragen aan het UWV voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst	8
2.1.3 Verzoek aan de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst	8
2.1.4 Vergoeding.....	9
2.1.5 Kritiek.....	9
2.2 Het ontslagrecht sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid.....	10
2.2.1 Doelstellingen Wwz	10
2.2.2 Ongelijkheid en onzekerheid	10
2.2.3 Het gesloten stelsel.....	11
2.2.4 De Asscher - escape	11
2.2.5 De transitievergoeding	12
2.3 Evaluatie Wwz	12
2.3.1 Onderzoek.....	13
2.3.2 Knellend ontslagrecht?	13
HOOFDSTUK 3 DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS.....	15
3.1 De doelstellingen van de Wet arbeidsmarkt in balans	15
3.1.1 De aanleiding voor het invoeren van de cumulatiegrond	15
3.1.2 De cumulatiegrond	16
3.1.3 Een extra redelijke ontslaggrond	16
3.1.4 Welke ontslaggronden kunnen worden gecombineerd?	17
3.2 Toetsingscriteria	17
3.2.1 Toelichten van de cumulatiegrond	18
3.2.2 Is 'bijna voldragen' een vereiste?	18
3.2.3 Ambtshalve aanvullen van rechtsgronden?	19
3.3 Cumulatievergoeding	20
3.3.1 Waar is de extra vergoeding op gebaseerd?	21
3.3.2 Hoe wordt de hoogte bepaald?	21
3.4 Kritiek op de Wet arbeidsmarkt in balans.....	21

HOOFDSTUK 4 JURISPRUDENTIEONDERZOEK	23
4.1 Afzonderlijke onderbouwing	23
4.2 Is bijna voldragen een vereiste?	24
4.3 Voortzetting dienstverband niet redelijk	27
4.4 Deugdelijk verbetertraject.....	28
4.5 Ambtshalve aanvullen	29
4.6 Welke ontslaggrond staat centraal?	31
HOOFDSTUK 5 JURISPRUDENTIE ANALYSE.....	33
5.1 Het doel van de cumulatiegrond.....	33
5.2 Versoepeling van het ontslagrecht?	34
5.3 Alternatieven en suggesties.....	35
HOOFDSTUK 6 CONCLUSIE EN AANBEVELING.....	37
6.1 Conclusie	37
6.2 Aanbevelingen.....	38
LITERATUURLIJST	40
JURISPRUDENTIELIJST	43
BIJLAGE.....	45

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Inleiding

De cumulatiegroond zou het ontslagrecht versoepelen, is dat inmiddels gelukt?¹ Nog voordat per 1 januari 2020 de cumulatiegroond, als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab), is ingevoerd, is er al veel gezegd over de gevolgen van deze toevoeging. Het is een moeizame start voor deze toegevoegde ontslaggrond.² Of alle kritiek gerechtvaardigd is zal blijken uit de rechtspraak. Zal de cumulatiegroond zorgen voor de versoepeling van het ontslagrecht waar zo'n behoefte aan blijkt te zijn? Vol verwachting werd er uitgekeken naar de eerste rechterlijke uitspraken. In eerste instantie lijkt de kantonrechter nogal terughoudend bij het toepassen van de cumulatiegroond.³ Er is voor werkgevers ook niet direct duidelijk wat er nodig is voor een geslaagd beroep op de i-grond.⁴ De invulling van de cumulatiegroond is namelijk overgelaten aan de rechtspraak. Het lijkt erop dat de introductie van de cumulatiegroond nog niet heeft geleid tot de verregaande versoepeling van het ontslagrecht welke werd verwacht.⁵ De doelstelling voor een versoepeling van het ontslagrecht is het resultaat van de evaluatie van de Wet werk en zekerheid (hierna: Wwz).⁶

Het arbeidsrecht wijzigde in 2015 ingrijpend met de invoering van de Wwz. Met de inwerkingtreding van de Wwz werd een vereenvoudiging van het ontslagrecht beoogd. Met in achtneming van de bescherming van de werknemer tegen ongerechtvaardigd ontslag en het verzorgen van stabiele arbeidsrelaties, werd er een limitatieve opsomming van ontslaggronden ingevoerd. Tevens werd een vaste route voor ontslag ingevoerd. Ongeacht de ontslagroute was er sprake van een transitievergoeding. Ondanks deze voornoemde maatregelen in de Wwz, ontving de wet al snel de nodige kritiek. Het was voor werkgevers moeilijker geworden om werknemers te ontslaan. Er werd bijvoorbeeld kritiek geleverd op het gesloten stelsel van ontslaggronden. Door het gesloten stelsel van ontslaggronden bleek al snel dat het ontslagrecht niet eenvoudiger werd. De rechter had niet altijd de mogelijkheid om in alle gevallen waarin dat redelijk werd geacht over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.⁷ Dit resulteerde in voorzichtigheid voor werkgevers bij het aanbieden van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Er is behoefte aan maatwerk.⁸ Uit de evaluatie van de Wwz blijkt zelfs dat het aantal ontbindingsverzoeken dat werd afgewezen enorm is gestegen.

Met de inwerkingtreding van de Wab werd het Nederlandse arbeidsrecht weer gewijzigd in een poging alsnog de doelstellingen te bereiken. Met de invoering van de Wab werd de i-grond, ook wel 'cumulatiegroond' toegevoegd aan de reeds bestaande ontslaggronden. Dit betekent niet het

¹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 112.

² Van der Kind, *AR – Updates* 2016.

³ Rb. Noord – Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 r.o. 5.19.

⁴ Rb. Oost – Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499, r.o. 5.14.

⁵ Faber, *TAP* 2020/247, p. 9.

⁶ Uva & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ* 2016, p. 11-12.

⁷ UVA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ* 2016, p. 13-14.

⁸ UVA & Hugo Sinzheimer Instituut, *Evaluatie ontslaggronden WWZ* 2016, p. 11-12.

einde van het gesloten systeem. Integendeel, met het toevoegen van de mogelijkheid om ontslaggronden te combineren werd beoogd het ontslagstelsel te verruimen, zonder te breken met het stelsel van gesloten ontslaggronden.⁹ Het wordt voor de rechter mogelijk om maatwerk te leveren in de ontbindingsprocedure. De cumulatiegrond zorgt voor, of zou moeten zorgen voor, versoepeling van het ontslagrecht. Met deze beoogde versoepeling van het ontslagrecht zou het voor werkgevers weer aantrekkelijker zijn om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan.¹⁰ Op deze manier wordt een betere balans op de arbeidsmarkt beoogd. Het ontslagrecht zou zo alsnog eenvoudiger en sneller worden en meer rechtszekerheid bieden.

Op 1 januari 2020 is de Wab inwerking getreden. Na bijna drie jaar is het tijd om te onderzoeken op welke wijze de rechter invulling geeft aan de nieuwe mogelijkheid voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zorgt de toevoeging van deze ontslaggrond voor de gewenste versoepeling van het ontslagrecht of blijkt uit de praktijk dat dit tegenvalt? Krijgt de werkgever weer het vertrouwen terug waardoor er weer aan werknemers arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangeboden? Zorgt de toevoeging van de cumulatiegrond ervoor dat deze grond kan worden gebruikt in situaties waar meer maatwerk gewenst is? Op dit moment lijkt de cumulatiegrond nog niet tot versoepeling van het ontslagrecht te leiden. Na drie jaar kan er nog niet worden gesproken over een evaluatie, maar het is interessant om de ontwikkeling in de uitspraken van de rechter tot nu toe te volgen. De eerste ontbindingsverzoeken op grond van de i-grond hebben bijvoorbeeld niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst geleid. Is het inmiddels duidelijk wat de voorwaarden zijn voor een geslaagd beroep op de i-grond?

1.2 Probleemstelling

Inmiddels zijn er al drie jaar verstreken waarin gebruik kan worden gemaakt van de cumulatiegrond in het Nederlandse ontslagrecht en is de rechtspraak rond de cumulatiegrond verder uitgekristalliseerd. In dit onderzoek wordt de uitwerking van de cumulatiegrond in het ontslagrecht onderzocht met specifieke aandacht voor de jurisprudentie van de afgelopen drie jaar. Het onderzoek betreft de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2023. De vraag is of met de invoering van de cumulatiegrond na drie jaar al zichtbaar is of de beoogde doelstellingen worden verwezenlijkt en of het inmiddels duidelijk is wat er nodig is voor een geslaagd beroep op de i-grond. De centrale onderzoeksvraag is:

“Heeft de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans door invoering van de cumulatiegrond het ontslagrecht versoepeld, zodat de rechter eerder tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal besluiten?”

1.3 Leeswijzer

Om antwoord te kunnen geven op de probleemstelling zal in hoofdstuk twee de historie van het Nederlandse ontslagrecht beknopt worden weergegeven. Elementen uit het oude ontslagrecht

⁹ Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, nr. 9, p. 59.

¹⁰ Kamerstukken II 2018/2019, 35074, 3 (MvT).

hebben uiteindelijk geleid tot het huidige ontslagrecht en dat is al terug te zien in deze historie. Dit hoofdstuk behandelt het ontslagrecht van vóór de invoering van de Wwz en het ontslagrecht van na de invoering van de Wwz. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de knelpunten die blijken uit de evaluatie van de werking van de Wwz. Uit de betreffende evaluaties bleek dat er behoefte was aan wederom een herziening van het ontslagrecht. Hierdoor is de Wab ontstaan. Hoofdstuk drie belicht de doelstellingen van de Wab en de nadruk ligt op de invoering van de cumulatiegrond. Wat was de aanleiding om de cumulatiegrond in te voeren, terwijl er al kritiek op de extra redelijke ontslaggrond ontstond nog voordat deze was ingevoerd? Het hoofdstuk bespreekt welke ontslaggronden gecombineerd kunnen worden bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond en of de wetgever toetsingscriteria heeft opgesteld. Dit hoofdstuk bespreekt tevens de extra vergoeding. Hoe de cumulatiegrond in de praktijk uitwerkt en hoe de rechter invulling geeft aan de cumulatiegrond wordt besproken in het vierde hoofdstuk aan de hand van het jurisprudentieonderzoek. Het vijfde hoofdstuk geeft een analyse weer van de relevante literatuur en jurisprudentie. Het antwoord op de probleemstelling wordt gegeven in het laatste hoofdstuk en voorzien van een conclusie.

1.4 Methodologie

Aan de hand van literatuur - en jurisprudentieonderzoek zal antwoord worden gegeven op de onderzoeksvraag. De rechterlijke uitspraken die betrekking hebben op de cumulatiegrond worden onderzocht over de periode 1 januari 2020 tot 1 januari 2023. Door de jurisprudentie sinds de invoering van de Wab, 1 januari 2020, te onderzoeken, wordt gekeken naar de uitwerking van de cumulatiegrond in het ontslagrecht. Er wordt onderzocht op welke wijze de rechter invulling geeft aan de nieuwe mogelijkheid tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en of het ontslagrecht daadwerkelijk is versoepeld zoals werd beoogd.

Hoofdstuk 2 Het ontslagrecht voor de Wet arbeidsmarkt in balans

In dit hoofdstuk wordt het ontslagrecht voor de inwerkingtreding van de Wab beschreven. Er wordt eerst kort aandacht besteed aan het ontslagrecht van vóór de inwerkingtreding van de Wwz. Vervolgens wordt het ontslagrecht vanaf de inwerkingtreding van de Wwz per 1 januari 2015 tot aan de invoering van de Wab beschreven. Uiteindelijk wordt er ingegaan op de knelpunten die blijken uit de evaluatie van de Wwz, waaruit duidelijk wordt dat er behoefte is aan aanpassingen in het ontslagrecht.

2.1 Het ontslagrecht vóór de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

Pas bij de invoering van de Wet op de arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) in 1909 werd het ontslagrecht uitvoerig geregeld. Hierin werd opgenomen “de verschillende wijzen waarop de dienstbetrekking, door arbeidsovereenkomst ontstaan, eindigt.”¹¹ In de loop der jaren wordt de bescherming van de werknemer in het ontslagrecht voortdurend vergroot.¹² Het huidige ontslagrecht bevat elementen die hierin terug te vinden zijn, maar in de loop der jaren wordt het ontslagrecht steeds meer bijgeschaafd. Aan het einde van de Tweede Wereldoorlog deed met het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) het nietig ontslag zijn intrede.¹³ Een opzegging zonder toestemming van de directeur van het Gewestelijk Arbeidsbureau was nietig (artt. 6 lid 1, 9 lid 1, BBA).¹⁴ Met ingang van 1 januari 2002 tot 1 januari 2009 was dit de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen (CWI).¹⁵ Sinds 1 januari 2009 is dit het UWV Werkbedrijf.¹⁶ In 1997 werd het ontslagrecht opgenomen in het nieuwe BW, maar dit bracht verder geen inhoudelijke wijzigingen met zich mee. Het uitgangspunt van het ontslagrecht was om de werknemer te beschermen bij verlies van zijn arbeid wanneer er sprake zou zijn van ongerechtvaardigd ontslag.¹⁷ Hetzelfde doel van de wetgever is later terug te lezen in de memorie van toelichting bij de Wwz “het beschermen van de werknemer tegen ongerechtvaardigd ontslag, hetgeen leidt tot stabiele arbeidsrelaties, het bevorderen van de bereidheid van werkgevers en werknemers over en weer om te investeren in scholing en opleiding en het bieden van inkomens- en werkzekerheid aan werknemers”.¹⁸

2.1.1 Twee ontslagroutes

Om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen waren er in de periode vóór de Wwz twee mogelijkheden voor de werkgever. De arbeidsovereenkomst kon worden opgezegd met toestemming van het UWV of de werkgever kon de kantonrechter verzoeken de

¹¹ Wet van 13 juli 1907, *Stb.* 1907, 193 tot wijziging en aanvulling van de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek omtrent huur van dienstboden en werklieden. Voor de wetsgeschiedenis: BLES 1909.

¹² Bakels 1998, p. 107.

¹³ Van der Grinten 2011, p. 339.

¹⁴ Bakels 1998, p. 112.

¹⁵ Wet van 29 november 2001, *Stb.* 2001, 625.

¹⁶ Wet van 29 december 2008, *Stb.* 2008, 600.

¹⁷ Zekic, *TvO* 2019 vol. 3 nr.3, p. 78-85.

¹⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3 (MvT), p. 24-25.

arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van gewichtige redenen. De route werd bepaald door de werkgever. De twee routes in het ontslagrecht hadden elk eigen criteria, een eigen 'rechtsgang' en een eigen manier om de ontslagvergoeding te berekenen. Wanneer de route van het UWV werd gevolgd had de werknemer geen recht op een ontslagvergoeding, maar moest er, indien van toepassing, nog een aparte procedure worden gestart bij de kantonrechter.¹⁹

2.1.2 Toestemming vragen aan het UWV voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst

De werkgever had allereerst de mogelijkheid om aan het UWV toestemming te vragen voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Een verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen was gebaseerd op het Ontslagbesluit en de daarop gebaseerde Beleidsregels.²⁰ Wilde de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV werd opgezegd een ontslagvergoeding, dan was er voor de werknemer enkel de mogelijkheid om bij de kantonrechter een aparte procedure te starten en een vergoeding te vorderen wegens kennelijk onredelijk ontslag.²¹

2.1.3 Verzoek aan de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Daarnaast had de werkgever de mogelijkheid om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden.²² Als "gewichtige redenen" werden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden.²³ Of er in een concrete situatie sprake was van gewichtige redenen, was ter beoordeling van de kantonrechter, waardoor deze een grote mate van vrijheid had. Vandaar dat deze "gewichtige redenen" werden beschouwd als een open norm.

Dringende redenen zijn dan weer daden, eigenschappen of gedragingen van een werknemer waardoor er van de werkgever niet redelijkerwijs gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.²⁴ Voorbeelden van gedragingen en eigenschappen van de werknemer die een dringende reden voor ontslag kunnen zijn, zijn ernstige onbekwaamheid, de weigering om een redelijk bevel op te volgen, diefstal etc.²⁵ Daarbij dient te worden opgemerkt dat de wettelijke opsomming in artikel 7:678 tweede lid BW (Oud) niet limitatief is en niet automatisch een dringende reden oplevert. Anderzijds zijn er ook andere gedragingen en eigenschappen die een

¹⁹ Van Kempen, *TvO* 2020 I nr. 3. p. 83.

²⁰ Besluit van 7 december 1998, *Stcrt.* 1998, 238 p. 12.

²¹ Artikel 7:681 BW (Oud).

²² Artikel 7:685 BW lid 1 (Oud): Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig...

²³ Artikel 7:685 BW lid 2 (Oud): Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

²⁴ Artikel 7:678 BW (Oud).

²⁵ Artikel 7:678 BW (Oud).

dringende reden kunnen opleveren. Het gaat om die situatie waar de dringende reden zo ernstig is dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet meer van de werkgever kan worden geëist.²⁶

Zoals hierboven reeds omschreven konden als 'gewichtige redenen' ook worden beschouwd veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.²⁷ Voorbeelden van deze ontbindingsgronden zijn een verstoorde arbeidsrelatie en economische veranderingen.²⁸ Disfunctioneren, verstoorde verhoudingen of het wegvallen van vertrouwen, maar ook bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen waren veel voorkomende redenen. De meeste ontbindingsverzoeken, 60 tot 65%, waren gebaseerd op een verstoorde arbeidsrelatie. Vanwege de onderlinge verstandhouding was het voor de werknemer en werkgever niet meer mogelijk de arbeidsovereenkomst voort te zetten.²⁹

2.1.4 Vergoeding

In tegenstelling tot de ontslagroute via het UWV kon de kantonrechter in geval van ontbinding wegens veranderingen in de omstandigheden 'aan een der partijen een vergoeding toekennen', 'zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt', de billijke vergoeding.³⁰ Zowel het al of niet toekennen van een vergoeding maar ook de hoogte van de vergoeding was voor de kantonrechter geheel vrij. Dit maakte de uitslag van een ontbindingsprocedure dermate onvoorspelbaar dat deze ontstane rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid moest worden beperkt.³¹ Zo ontstond de kantonrechtersformule. Samen met de kantonrechtersformule leek het ontslagrecht een snel systeem.³²

2.1.5 Kritiek

Toch leidde dit duale ontslagstelsel tot veel kritiek. Doordat de werkgever degene was die bepaalde welke route er werd genomen, leidde dit tot ongelijkheid voor werknemers maar ook tot onzekerheid. Daarbij was het verschil in de hoogte van de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, waar de procedure nog eens apart moest worden gevoerd bij de kantonrechter, bij de UWV - route aanzienlijk vergeleken met de hoogte van de vergoeding op basis van de kantonrechtersformule. Mede door de grote mate van vrijheid van de werkgever in het kiezen van de ontslagroute zorgde dit voor een onrechtvaardig verschil in de

²⁶ Bakels 1998, p. 139.

²⁷ Artikel 7:685 lid 2 BW (Oud).

²⁸ Bakels 1998, p. 148.

²⁹ Kruit, *Bju* 2012.

³⁰ Artikel 7:685 lid 8 BW (Oud): Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

³¹ Bakels 1998, p. 139.

³² De kantonrechtersformule is sinds 1 juli 2015 officieel afgeschaft en wordt door kantonrechters in Nederland niet meer toegepast.

rechtsbescherming bij ontslag.³³ Er was behoefte aan een wijziging van het ontslagrecht. Vooral een eenvoudiger ontslagrecht en rechtszekerheid waren wenselijk.

2.2 Het ontslagrecht sinds de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid

Het Sociaal Akkoord uit 2013 leverde concrete wetswijzigingen op, waardoor werd toegewerkt naar een nieuwe infrastructuur voor de arbeidsmarkt en een ingrijpende verandering van het ontslagrecht. Op 1 januari 2015 wijzigde het Nederlandse ontslagrecht ingrijpend door de invoering van de Wwz. In de memorie van toelichting bij de Wwz wordt duidelijk dat de wetgever ontslagbescherming hoog in het vaandel had staan. Dit betekende 'het beschermen van de werknemer tegen ongerechtvaardigd ontslag, hetgeen leidt tot stabiele arbeidsrelaties, het bevorderen van de bereidheid van werkgevers en werknemers over en weer om te investeren in scholing en opleiding en het bieden van inkomens – en werkzekerheid aan werknemers'.³⁴

2.2.1 Doelstellingen Wwz

In de Wwz zijn dertien doelstellingen opgenomen. De doelstellingen zijn onder andere: het vereenvoudigen van het ontslagrecht, het bevorderen van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bij ontslag, snelle werkhervatting, het bevorderen van doorstroom, het aantrekkelijk maken voor werkgevers om werknemers aan te nemen en een transparanter en overzichtelijker ontslagrecht.³⁵ Het ontslagrecht moest worden gemoderniseerd, zodat het passender zou zijn voor de toegenomen dynamiek op de arbeidsmarkt van de 21^e eeuw. Daar waar er eerst sprake was van het jarenlang behouden van een vaste baan, vond er een verschuiving plaats waardoor er meer behoefte was aan bescherming op de arbeidsmarkt van de werknemer zonder vaste baan.³⁶ De groeiende kloof tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd, maakt dat er behoefte is aan flexibiliteit voor werkgevers maar ook voor werknemers.³⁷ Het ontslagrecht sneller, goedkoper en rechtvaardiger maken was het doel.³⁸

2.2.2 Ongelijkheid en onzekerheid

De vrijheid van de werkgever om de ontslagroute te bepalen, zorgde voor ongelijkheid en onzekerheid voor werknemers. De ontslagroute werd daarom wettelijk vastgelegd en de aangevoerde ontslaggrond was bepalend voor de route. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt, artikel 7: 669 lid 1 BW. De ontslaggronden zijn

³³ Boot 2015.

³⁴ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3 (MvT), p. 24-25.*

³⁵ VAAN, *Evaluatie onderzoek WWZ 2016*, p. 67-72.

³⁶ Zie hiervoor de Raad van State in zijn advies op de Wwz, *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 4, p. 5.*

³⁷ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 3-4*

³⁸ *Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 5, 24-25.*

neergelegd in artikel 7:699 lid 3 sub a-i BW.³⁹ Voor een ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen (de a-grond) en een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond) is het UWV de route. Voor de inwerkingtreding van de Wwz liepen de procedures op basis van deze twee gronden in de praktijk ook al via het UWV, dus dit was een logische oplossing. Voor de overige ontslaggronden, c tot en met i, moet de werkgever naar de kantonrechter. Welke ontslagroute er ook wordt gevolgd, uiteindelijk leidt dit tot dezelfde vergoeding, namelijk de transitievergoeding. Met de invoering van de transitievergoeding wordt getracht om een einde te maken aan de rechtsongelijkheid.⁴⁰

2.2.3 Het gesloten stelsel

De ontslaggronden zijn ontleend aan het Ontslagbesluit en de Beleidsregels Ontslagtaak UWV. Er moet worden getoetst aan één van de ontslaggronden. Met de Wwz werd afscheid genomen van de voorheen geldende open norm in het ontslagrecht.⁴¹ Er is daarbij geen sprake meer van een open norm (“gewichtige redenen”), want in de Wwz is juist sprake van een gesloten stelsel van het ontslagrecht, de ontbindingsgronden zijn limitatief opgesomd in de wet.⁴² Wil er sprake zijn van een redelijke ontslaggrond, dan moet er sprake zijn van een voldragen ontslaggrond.⁴³ Wanneer de aangevoerde gronden door de werkgever niet voldoende voldragen zijn, wordt het ontbindingsverzoek door de rechter afgewezen.⁴⁴ Het is aan de rechter om te bepalen of de ontslaggrond voldragen is, gezien de situatie en alle omstandigheden van het geval. Daarbij was het combineren van de ontslaggronden niet toegestaan en het was niet de bedoeling om de h – grond te gebruiken als restgrond om andere niet voldragen ontslaggronden te combineren.⁴⁵ Toch bleek er in de praktijk behoefte aan een uitweg, omdat er vaker sprake was van meerdere ontslaggronden. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wwz werd de vraag gesteld of het strikte ontslagstelsel op basis van een limitatief aantal ontslaggronden wel zo praktisch was, wanneer de ontslaggronden ook niet gecombineerd mochten worden, terwijl er in de praktijk wel behoefte aan was. Minister Asscher stelde een vluchtroute voor.

2.2.4 De Asscher - escape

De uitzondering van Minister Asscher werd de Asscher – escape genoemd. De Asscher – escape was een vluchtroute voor de gevallen waar het disfunctioneren van de werknemer niet kan worden aangetoond en de werkgever ten onrechte een beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft verzocht, waardoor door het toedoen van de werkgever een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan (g-grond). Daarbij dient de werkgever de prijs te betalen, een billijke vergoeding, wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.⁴⁶ Volgens minister Asscher was het

³⁹ Waarbij de i-grond pas werd opgenomen per 1 januari 2020.

⁴⁰ *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, p. 25.

⁴¹ Kempen, *TvO* 2020 I nr. 3. p. 83.

⁴² Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid, Reeks Vva 41 p. 106.

⁴³ Kempen, *TvO* 2020 I nr. 3. p. 84.

⁴⁴ Zie hiervoor: Rechtbank Rotterdam 23 oktober 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9957 r.o. 5.3.

⁴⁵ *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, p. 25.

⁴⁶ Swelheim, *AR* 2014/51.

uitgangspunt dat zodra een onvoldragen ontslaggrond leidt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek en niet financieel gecompenseerd kan worden, er een uitzondering kan zijn wanneer een onvoldoende onderbouwd ontbindingsverzoek op de d-grond leidt tot een verstoorde arbeidsverhouding. De uitzondering was ontbinding met daarbij het risico voor de werkgever een billijke vergoeding te moeten betalen, een risico dat de werkgever zal moeten incalculeren.⁴⁷ Dit betekent dat de werkgever een billijke vergoeding moet betalen, omdat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit omdat de werknemer niet een reële kans heeft gekregen van de werkgever en die ook niet meer zal krijgen, omdat de arbeidsverhouding al zodanig is beschadigd dat er sprake is van een verstoorde verhouding.

Een voorbeeld van de Asscher – escape is de uitspraak van de Rechtbank Rotterdam op 11 december 2015. De rechtbank oordeelde dat de werkgever ernstig verwijtbaar handelde. De werkgever heeft de werknemer niet de reële kans geboden om zijn functioneren te verbeteren. De arbeidsrelatie was inmiddels al dusdanig verstoord, dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarnaast is er voor toekenning van een billijke vergoeding alleen plaats indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Een dergelijke situatie doet zich hier voor.⁴⁸ De Asscher – escape werd terughoudend toegepast door de rechter omdat het niet in lijn ligt met de gedachte van de Wwz.

2.2.5 De transitievergoeding

De invoering van de transitievergoeding is mede het resultaat van een van de doelstellingen van de Wwz, namelijk het ontslagrecht minder kostbaar maken.⁴⁹ De ontslagvergoeding gebaseerd op de kantonrechtersformule was beduidend hoger dan de transitievergoeding. Daarnaast komt met de invoering van de transitievergoeding een einde aan de ongelijkheid. Dit zorgt ook voor duidelijkheid voor zowel de werkgever als de werknemer. De transitievergoeding wordt namelijk, anders dan bij de kantonrechtersformule, leeftijdsonafhankelijk bepaald. 'In beginsel krijgt iedere werknemer met een dienstverband dat ten minste twee jaar heeft bestaan, ongeacht de ontslaggrond, een wettelijk recht op een transitievergoeding'.⁵⁰ Het idee achter de transitievergoeding was aan de ene kant om het ontslag te compenseren en aan de andere kant ter ondersteuning van de overgang, transitie, naar een nieuwe werkgever. Daarbij werd beoogd dat de werkgever het weer aan durfde om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan nu er meer duidelijkheid en zekerheid is. Tevens is ontslag voor de werkgever minder kostbaar, omdat de ontslagvergoeding beduidend lager is.

2.3 Evaluatie Wwz

⁴⁷ *Handelingen I* 2013/14, 33818, 32-14-10.

⁴⁸ Rechtbank Rotterdam 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963 r.o. 10.

⁴⁹ *Kamerstukken II* 2013/2014, 33818, 3 (MvT), p. 5.

⁵⁰ *Kamerstukken II* 2013/2014, 33818, 3, p. 5.

Het ontslagrecht duidelijker, goedkoper en eerlijker. Het leek er op dat de invoering van de Wwz als een absolute verbetering werd gezien, vooral door de invoering van de transitievergoeding waarmee de onvoorspelbare kantonrechttersformule werd afgeschaft. Een gelimiteerde opsomming van ontslaggronden leidt in ieder geval tot duidelijkheid en zekerheid. Toch werd er nogal wat kritiek geleverd op de Wwz en ook de transitievergoeding ontkwam er niet aan. Wat betreft de toegekende transitievergoeding, die bedoeld was voor de transitie naar de nieuwe werkgever, is er bijvoorbeeld geen verplichting voor de werknemer om deze vergoeding ook daadwerkelijk daarvoor te gebruiken.⁵¹ Of de invoering van de Wwz succesvol was, is dan ook op verschillende manieren onderzocht. Uit de verschillende onderzoeken bleek al snel dat de doelstellingen met de invoering van de Wwz niet allemaal werden behaald.

2.3.1 Onderzoek

Door de ingrijpende wijzigingen door de invoering van de Wwz is er veel onderzoek verricht naar de werking van de Wwz. Onder andere een evaluatie naar aanleiding van de motie Backer, waarin de vrees werd geuit dat wanneer een ontbindingsverzoek niet geheel past binnen de limitatief opgestelde ontslaggronden, het verzoek werd afgewezen. Dit terwijl een einde van de arbeidsovereenkomst redelijk wordt geacht door de rechter.⁵² Een van de evaluaties van de WWZ werd verricht door de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (hierna: VAAN). Uit het VAAN – Vva evaluatie onderzoek blijkt in ieder geval dat één van de hoofddoelen van de wetgever is bereikt, namelijk dat de ontslagvergoedingen lager zijn. Ook blijkt dat door de limitatief opgestelde ontslaggronden, de ontbindingsprocedure meer star is geworden. Daarbij is ook uit de evaluatie gebleken dat er meer ontbindingsverzoeken werden afgewezen. Daar waar ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd wordt geacht, is het niet altijd mogelijk om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat niet sprake is van een voldragen ontslaggrond. Er is klaarblijkelijk behoefte aan de mogelijkheid om verschillende ontslaggronden samen te mogen voegen, waardoor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De met de motie Backer geuite vrees, dat wanneer een ontbindingsverzoek niet past binnen de limitatief opgestelde ontslaggronden het verzoek wordt afgewezen, terwijl dit wel redelijk werd geacht door de rechter is, derhalve terecht gebleken.⁵³

2.3.2 Knellend ontslagrecht?

De bedoeling van de Wwz was in ieder geval niet dat een concrete ontslagnorm het lastiger zou maken om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en zou leiden tot een knellend ontslagrecht.⁵⁴ Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werd er in 2016 door het Hugo Sinzheimer Instituut een evaluatierapport gepubliceerd over de ontslaggronden uit de Wwz. Uit het onderzoek blijkt dat rechters meer dan voorheen een ontbindingsverzoek afwijzen omdat er niet wordt voldaan aan een voldragen ontslaggrond.⁵⁵ Zolang er niet wordt voldaan aan een

⁵¹ Kruit 2014.

⁵² VAAN, *Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, p. 7.

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

⁵⁴ *Kamerstukken II 2013/2014*, 33 818, 3, p. 2, 5 en 84.

⁵⁵ HSI *Evaluatie ontslaggronden WWZ 2016*.

voldragen ontslaggrond, kan de rechter de arbeidsovereenkomst niet ontbinden. Dit zorgde in de praktijk voor situaties waarin het gerechtvaardigd werd geacht dat een arbeidsovereenkomst werd ontbonden, maar dit niet ging omdat er geen sprake was van een voldragen ontslaggrond. Rechter hebben behoefte aan maatwerk. In de betreffende situaties is het namelijk zo dat er van de werkgever niet kan worden verwacht om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, maar dat de omstandigheden maken dat er sprake is van verschillende niet volledig voldragen ontslaggronden, waardoor ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet mogelijk is.⁵⁶

⁵⁶ HSI Evaluatie ontslaggronden WWZ 2016.

Hoofdstuk 3 De Wet arbeidsmarkt in balans

Uit de evaluatie van de werking van de Wwz bleek dat de wijzigingen in het ontslagrecht ervoor hebben gezorgd dat het ontslagrecht (substantieel) moeilijker is geworden en zelfs meer star is geworden. Sinds de invoering van de Wwz worden meer ontbindingsverzoeken afgewezen dan voor de invoering van de Wwz.⁵⁷ Het is aanzienlijk moeilijker geworden om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen via een ontbindingsprocedure. In de praktijk kwamen situaties voor waarin het overduidelijk was dat niet van de werkgever kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, maar er geen sprake was van een voldragen ontslaggrond, waardoor de rechter niet anders kon dan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af te wijzen. Er ontstond behoefte aan versoepeling van het ontslagrecht en zo werd de Wab ingevoerd. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de Wab en met name op de toevoeging van de cumulatiegrond aan de lijst van ontslaggronden.

3.1 De doelstellingen van de Wet arbeidsmarkt in balans

Op 1 januari 2020 is de Wab in werking getreden. Het doel van de Wab is het verbeteren van de balans op de arbeidsmarkt.⁵⁸ Tijdens de Wwz blijkt dat werkgevers nog altijd terughoudend zijn om werknemers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden door hoge kosten en risico's. Het aantrekkelijker maken voor werkgevers om contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden is een van de doelstellingen van de Wab.⁵⁹ Versoepeling van het ontslagrecht was ook een van de doelstellingen van de Wab. De invoering van de Wab heeft in het arbeidsrecht gezorgd voor een aantal belangrijke wijzigingen. In deze scriptie wordt ingegaan op de introductie van de cumulatiegrond in het ontslagrecht, die onder andere is bedoeld om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken werknemers in vaste dienst te nemen. De cumulatiegrond wordt daarom toegevoegd aan de redelijke gronden voor ontslag (artikel 7:669 lid 3 sub i BW).

3.1.1 De aanleiding voor het invoeren van de cumulatiegrond

Door het gesloten systeem van ontslaggronden in de Wwz bleek dat het niet altijd mogelijk was voor de rechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, terwijl dit wel redelijk werd geacht. De limitatief opgestelde ontslaggronden maakten het niet altijd mogelijk voor de rechter om in alle gevallen waarin dat redelijk werd geacht tot ontslag over te gaan.⁶⁰ Er is behoefte aan maatwerk en versoepeling van het ontslagrecht. Door de invoering van de cumulatiegrond, kan de werkgever door meerdere ontslaggronden te combineren, onderbouwen dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in alle redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden voor de gevallen waarin ontbinding van de arbeidsovereenkomst redelijk is.⁶¹ De werkgever moet weer het vertrouwen hebben dat ook wanneer hij een arbeidsovereenkomst met een werknemer wil

⁵⁷ VAAN, *Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, p.28.

⁵⁸ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 2.

⁵⁹ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 3.

⁶⁰ VAAN, *Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, p. 13-14.

⁶¹ Knipschild & Ridder, *MSR 2020*.

beëindigen in een situatie waarin op basis van de reeds bestaande limitatieve ontslaggronden de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden door de rechter, maar waarin het redelijk is dat de arbeidsovereenkomst eindigt, dit toch mogelijk is.⁶² Uit de MvT blijkt dat de wetgever de bedoeling heeft om een betere balans tussen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd te creëren. Maatwerk is vereist. Specifieke situaties behoeven ontbinding van de arbeidsovereenkomst, terwijl er geen sprake is van een voldragen redelijke grond voor ontslag. Met de introductie van de cumulatiegond werd versoepeling van het ontslagrecht beoogd in de hoop werkgevers het vertrouwen terug te geven om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan.⁶³

3.1.2 De cumulatiegond

De cumulatiegond wordt toegevoegd als redelijke ontslaggrond. De werkgever kan twee of meer onvoldragen ontslaggronden combineren tot een voldragen redelijke grond voor ontslag.⁶⁴ De invoering van de cumulatiegond maakt het mogelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden wanneer de omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c t/m h) samen ertoe leiden dat in redelijkheid van de werkgever niet kan worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst voortduurt.⁶⁵ Vandaar dat de i-gond de cumulatiegond wordt genoemd. De rechter wordt in de gelegenheid gesteld maatwerk te kunnen leveren wanneer er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond, maar waar het wel redelijk wordt geacht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

3.1.3 Een extra redelijke ontslaggrond

Met de introductie van de cumulatiegond werd weliswaar een versoepeling van het ontslagrecht beoogd, maar dit doet niet af aan het gesloten stelsel van ontslaggronden. De cumulatiegond is een toevoeging van een redelijke ontslaggrond. De werkgever zal het ontbindingsverzoek net als bij de reeds bestaande ontslaggronden moeten motiveren en onderbouwen.⁶⁶ De rechter wordt in de gelegenheid gesteld meer maatwerk te leveren, doordat er uit een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan worden overgegaan. Als de door de werkgever aangevoerde combinatie van omstandigheden geen redelijke grond voor ontslag oplevert dan wordt er ook niet door de rechter tot ontbinding overgegaan.⁶⁷ Dit betekent dat de cumulatiegond als een op zichzelf staande grond moet worden beoordeeld, net als de andere redelijke ontslaggronden. De cumulatiegond is immers toegevoegd aan de reeds bestaande ontslaggronden. Het is een onderdeel van het gesloten stelsel van redelijke gronden.⁶⁸ De motivering van de cumulatiegond is niet helemaal hetzelfde als bij de andere ontslaggronden, doordat bij de onderbouwing ervan de omstandigheden uit de reeds genoemde redelijke gronden met elkaar worden verbonden, met als conclusie dat deze

⁶² *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 5.*

⁶³ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 5.*

⁶⁴ Artikel 7:7669 lid 3 sub i BW.

⁶⁵ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 61.*

⁶⁶ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 63.*

⁶⁷ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 112.*

⁶⁸ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 112.*

combinatie van omstandigheden zo zwaar weegt dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is.⁶⁹

Voor een succesvol beroep op de cumulatiegrond is vereist dat de werkgever precies aangeeft en onderbouwt welke omstandigheden uit twee of meer van de ontslaggronden ertoe hebben geleid dat in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, aldus de wetgever.⁷⁰ Daarbij heeft de rechter de bevoegdheid gekregen om een extra vergoeding toe te kennen. Dit is geen verplichting, maar de rechter kan deze vergoeding toekennen afhankelijk van de omstandigheden van het geval. De hoogte van de extra vergoeding wordt ook bepaald aan de hand van de omstandigheden van het geval.⁷¹

3.1.4 Welke ontslaggronden kunnen worden gecombineerd?

Er dient te worden opgemerkt dat niet alle ontslaggronden met elkaar kunnen worden gecombineerd. De ontslaggronden frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, verstoorde arbeidsverhouding en de argumenten die onder de h – grond passen, kunnen met elkaar worden gecombineerd. Het is niet mogelijk om de a – (langdurige arbeidsongeschiktheid), b- (bedrijfseconomische redenen) en f-grond (gewetensbezwaren) met elkaar te combineren of met een of meerdere van de andere ontslaggronden. De bevoegdheid om te oordelen over de a- en b-grond is namelijk aan het UWV. De beoordeling over de overige ontslaggronden ligt bij de kantonrechter. De combinatie van deze gronden zou dan leiden tot onduidelijkheid of de kantonrechter of het UWV bevoegd is.⁷² Ook blijkt uit de Memorie van Toelichting Wab dat het buiten toepassing laten van de a- en b-grond komt door de aard van deze gronden en dat deze gronden zich daarom niet lenen voor cumulatie. De vrees voor de mogelijkheid het UWV te kunnen omzeilen als deze gronden worden gecombineerd speelt ook mee.⁷³ Wanneer de f-grond, het gewetensbezwaar, niet zou worden uitgesloten bij de cumulatie van ontslaggronden, zou de procedure ook onnodig ingewikkeld worden. Daarbij leent de f-grond zich niet voor cumulatie, omdat er bij de beoordeling van deze ontslaggrond of wel sprake is van een gewetensbezwaar of niet. Dit betekent dat een gewetensbezwaar niet gedeeltelijk aanwezig kan zijn.⁷⁴

3.2 Toetsingscriteria

De wetgever heeft geen toetsingscriteria opgesteld voor de i-grond. Hierdoor kan de rechter het gewenste maatwerk leveren. Er worden enkele voorbeelden genoemd in de parlementaire behandeling. Voorbeelden zijn de combinatie tussen een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) met disfunctioneren (d-grond) of verwijtbaar handelen (e-grond). De invulling van de i-grond is

⁶⁹ Van der Kind, *AR – Updates 2020*.

⁷⁰ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 9, p. 64.*

⁷¹ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 61.*

⁷² *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 55.*

⁷³ Vaan – VvA Werkgroep Internetconsulatie WAB, 4 mei 2018 p. 36.

⁷⁴ *Kamerstukken I 2018/19, 35074, 29. p. 31-33.*

overgelaten aan de rechters. De rechter zal toetsen bij de cumulatiegroond of de combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden maakt dat niet meer van de werkgever kan worden geveerd dat de arbeidsovereenkomst voortduurt.⁷⁵ Op welke wijze de rechter invulling geeft aan de cumulatiegroond, komt aan bod in hoofdstuk vier.

3.2.1 Toelichten van de cumulatiegroond

Uit de eerste uitspraken blijkt dat ontbinding op de i-groond vaak wordt afgewezen. Een voorbeeld is de uitspraak van de kantonrechter Alkmaar d.d. 17 februari 2020. De werkgever heeft zijn ontbindingsverzoek gegroond op verwijtbaar handelen (e-groond), disfunctioneren (d-groond) en een verstoorde arbeidsverhouding (g-groond) en de kantonrechter verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op groond van de cumulatiegroond. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen omdat de werkgever heeft nagelaten deze ontslaggroond afzonderlijk toe te lichten en het niet aan de kantonrechter is om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-groond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-groond.⁷⁶ Uit onder andere deze uitspraak blijkt dat het van belang is dat de werkgever de cumulatiegroond afzonderlijk en voldoende toelicht. Er dient te worden toegelicht waarom de omstandigheden uit de twee of meerdere ontslaggronden samen rechtvaardigen dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Hoe de cumulatiegroond in de praktijk uitwerkt en hoe de rechter invulling geeft aan de cumulatiegroond wordt verder besproken in het vierde hoofdstuk.

3.2.2 Is ‘bijna voldragen’ een vereiste?

In de eerste uitspraken valt op dat kantonrechters van mening zijn dat het voor de ontslaggronden die gecombineerd worden vereist is dat er tenminste sprake is van één bijna voldragen ontslaggroond. Bij de cumulatiegroond blijkt namelijk niet uit de wettekst dat er sprake dient te zijn van twee of meer bijna voldragen ontslaggronden, maar dat het gaat om de combinatie van de omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden. De combinatie van omstandigheden van de ontslaggronden frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, verstoorte arbeidsverhouding en andere omstandigheden maken dat in redelijkheid niet van de werkgever geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.⁷⁷

Voor deze situaties heeft de kantonrechter verzocht om de ruimte te krijgen te kunnen afwegen of ontbinding redelijk is. Bij deze beslissing hoort ook een hogere vergoeding. Van belang is dat in deze situaties de rechter er honderd procent van overtuigd moet zijn dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd. Als voorbeeld geeft de voormalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, minister Koolmees, dat twee keer 30% onvoldoende is.⁷⁸ De rechtbank Noord

⁷⁵ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 55-56.*

⁷⁶ Rb. Noord – Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 r.o. 5.19.

⁷⁷ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 53-58.*

⁷⁸ Handeling 2018-2019, nr. 29 item 5.

– Holland wijst er op 17 februari 2020 op dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is en dat er geen sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond.⁷⁹ Zo ook de kantonrechter te Rotterdam op 30 maart 2020. Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.⁸⁰ Deze uitspraken maken dat enkele kantonrechters de maatstaf hebben aangenomen dat er sprake moet zijn van een bijna voldragen ontslaggrond. Of deze conclusie van enkele kantonrechters juist is geweest, wordt verder toegelicht in hoofdstuk vier.

3.2.3 Ambtshalve aanvullen van rechtsgronden?

Wanneer de rechter van mening is dat de cumulatiegrond moet worden toegepast, omdat deze grond zich voordoet, moet de rechter deze grond dan ambtshalve aanvullen op basis van artikel 25 Rv? Dat is een vraagstuk dat al regelmatig ter discussie heeft gestaan. Volgens de concept memorie van toelichting bij de Wab kan de rechter op grond van artikel 25 Rv, ook als die redelijke grond niet is aangevoerd, de cumulatiegrond ambtshalve toepassen. Het zou voor de rechter mogelijk moeten zijn, net als bij de andere redelijke gronden, wanneer er geen verzoek tot ontbinding op de i-grond is ingediend, deze rechtsgrond ambtshalve aan te vullen. De rechter kan ook van oordeel zijn dat de situatie en omstandigheden maken dat er geen sprake is van ontbinding op de i-grond, terwijl de werkgever deze grond heeft aangevoerd, maar een van de overige redelijke ontslaggronden (c t/m h) van toepassing zijn en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gebaseerd op een van deze andere gronden. Dan vult de rechter ambtshalve aan op basis van de overige ontslaggronden.⁸¹ Het is logisch dat de rechter het ambtshalve aanvullen hetzelfde behandelt als de andere redelijke gronden. De i-grond is namelijk toegevoegd als extra ontslaggrond en zal ook als zodanig moeten worden behandeld.

Aan de orde is geweest of er voor de rechter ambtshalve toetsing van de i-grond mogelijk zou moeten zijn. Deze discussie is begrijpelijk omdat de i-grond leidt tot een ander rechtsgevolg, de additionele vergoeding.⁸² De additionele vergoeding wordt meer toegelicht in de volgende paragraaf. Dat de werkgever de mogelijkheid heeft bij ambtshalve toetsing van de i-grond om het verzoek in te trekken was uiteindelijk de doorslag voor de Raad van de rechtspraak om de mogelijkheid in stand te laten. De MvT is hier dan ook op aangepast.⁸³

In hoeverre de kantonrechter de ontslaggronden mag aanvullen, kwam aan bod op 9 oktober 2020 bij de kantonrechter in Amsterdam. In deze zaak ziet de kantonrechter in hetgeen ter sprake is gekomen tijdens de zitting voldoende grond, om op grond van artikel 25 Rv de rechtsgronden aan te vullen en wel op basis van de h-grond. Samen met de aangevoerde grond, verstoorde arbeidsverhouding, zijn de omstandigheden in onderlinge samenhang voldoende

⁷⁹ Rb. Noord – Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 r.o. 5.19.

⁸⁰ Rb. Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915 r.o. 5.13.

⁸¹ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125 – 126.*

⁸² *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125.*

⁸³ *Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 125.*

toereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te rechtvaardigen.⁸⁴

Op 17 juli 2020 concludeerde de Rechtbank Rotterdam dat op grond van artikel 25 Rv de rechter de rechtsgronden ambtshalve moet aanvullen. Volgens de werkgever zou de arbeidsovereenkomst moeten worden ontbonden op de d-grond. Subsidiar op de i-grond, namelijk de d-grond in combinatie een met verstoorde arbeidsrelatie (g-grond). Door de werknemer werd er ook verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst en wel met toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens de werknemer was voorzetting van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk. Volgens de kantonrechter kan niet worden vastgesteld dat de werknemer onvoldoende functioneert. Een verbetertraject is niet eens ter sprake gekomen. De kantonrechter komt niet toe aan de i-grond omdat er geen sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. De gestelde ongeschiktheid van de werknemer (de d-grond) kan dan ook geen rol spelen bij de beoordeling of sprake is van de i-grond. De kantonrechter vult echter op basis van artikel 25 Rv de rechtsgrond aan, omdat de arbeidsverhouding dusdanig verstoord is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit levert een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden.⁸⁵

In de literatuur wordt gepleit voor terughoudendheid bij de toepassing van artikel 25 Rv. Bennaars en Quist stellen voor dat de rechter het voornemen om ambtshalve te gaan toetsen eerst mondeling met partijen dient te bespreken, zodat partijen niet voor een verrassing komen te staan.⁸⁶ Ook de VAAN heeft kritiek geuit op de mogelijkheid om ambtshalve aan te vullen. De rechter dient met name een verrassingsbeslissing te voorkomen. De kritiek vind ik begrijpelijk, omdat het ambtshalve toepassen van de cumulatiegond door de rechter tot gevolg heeft dat er sprake kan zijn van een additionele vergoeding. De werkgever heeft uiteraard dan wel de mogelijkheid om het verzoek in te trekken.

3.3 Cumulatievergoeding

Met de invoering van de Wab kreeg de werknemer al na de eerste werkdag recht op een transitievergoeding. Ook met deze wijziging werd weer gepoogd de werkgever meer vertrouwen te geven om vaste contracten aan te bieden.⁸⁷ Gezien het scriptieonderwerp zal hier niet verder op worden ingegaan. Bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegond heeft de rechter de bevoegdheid om een extra vergoeding toe te kennen aan de werknemer. Of er sprake is van een extra vergoeding en wat de hoogte van deze extra vergoeding is, zal door de rechter worden gemotiveerd.⁸⁸

⁸⁴ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992 r.o. 19.

⁸⁵ Rb. Rotterdam 17 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6350 r.o. 5.15.

⁸⁶ Bennaars & Quist, *TAP* 2018/99, p. 12.

⁸⁷ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 114.

⁸⁸ Wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans, p. 65.

3.3.1 Waar is de extra vergoeding op gebaseerd?

Deze extra vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.⁸⁹ De gedachte hierachter is dat een extra vergoeding gerechtvaardigd is door de cumulatiegrond, maar dat de kantonrechttersformule niet weer in het leven wordt geroepen. Zo wordt het verhogen van ontslagvergoedingen tegengegaan.⁹⁰ De extra vergoeding wordt gezien als een compensatie voor het ontslag op de i-grond. Deze grond biedt namelijk de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de combinatie van meerdere niet – voldragen ontslaggronden. De vergoeding wordt gezien als een compensatie voor de werknemer omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, terwijl de ontslaggronden c tot en met h ieder apart onvoldoende waren om het ontslag te rechtvaardigen.⁹¹

De bedoeling is nog steeds dat ontslag niet te duur wordt. De berekening van deze vergoeding volgt uit artikel 7:673 tweede lid BW. Deze vergoeding betreft een extra vergoeding die bovenop het bedrag aan transitievergoeding komt waarop de werknemer recht heeft bij ontslag. Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever blijft het mogelijk om een billijke vergoeding toe te kennen.⁹²

3.3.2 Hoe wordt de hoogte bepaald?

De hoogte van de extra vergoeding wordt bepaald aan de hand van de omstandigheden van het geval.⁹³ Er wordt bijvoorbeeld gekeken in hoeverre de aangevoerde ontslaggronden op zich, bij de cumulatie niet zijn vervuld. Welke gevolgen het ontslag voor de werknemer heeft, mag geen rol spelen bij de vaststelling van de hoogte van de extra vergoeding. Dit wordt namelijk al meegenomen in de transitievergoeding. Zoals al eerder besproken hoort de ernstige verwijtbaarheid van de werkgever ook niet thuis bij de berekening van de extra vergoeding, hiervoor is nog steeds de billijke vergoeding bedoeld. Wanneer de rechter van plan is om de extra vergoeding toe te kennen bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond, wordt de verzoeker geïnformeerd en wordt er een termijn gesteld dat de verzoeker het ontbindingsverzoek kan intrekken.⁹⁴

3.4 Kritiek op de Wet arbeidsmarkt in balans

Al voor de invoering van de cumulatiegrond was er kritiek op de cumulatiegrond. Om te beginnen werd er kritiek geleverd in de Eerste Kamer dat er nieuwe wetgeving werd geïntroduceerd, terwijl

⁸⁹ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p 56.

⁹⁰ *Handeling 2018-2019*, nr. 29 item 5.

⁹¹ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 56-57.

⁹² *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 56-57.

⁹³ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074, nr. 3, p. 57.

⁹⁴ Artikel 7:686a lid 6 BW.

de eindevaluatie van de Wwz nog niet had plaatsgevonden.⁹⁵ Ook Sick vroeg zich af waarom de aangekondigde evaluatie van de Wwz in 2020 niet kon worden afgewacht alvorens er weer nieuwe wetgeving werd geïntroduceerd.⁹⁶ Duk, Keizer en Staal vinden de keuze voor een cumulatiegroond ongelukkig. Daarnaast ontstond de vrees dat de gesignaleerde knelpunten niet werden opgelost en dat er zelfs sprake zou zijn van meer complexiteit. Er werd zelfs gesproken van een onnodige verharding van de ontslagprocedure en dat de probleemgevallen juist niet zouden worden opgelost.⁹⁷ Ook werknemersorganisaties stonden kritisch tegenover de invoering van een cumulatiegroond als het juist een versoepeling van het ontslagrecht moest voorstellen. Het systeem zou juist ingewikkelder worden en leiden tot meer rechtsonzekerheid. Er zou worden afgedaan aan het gesloten stelsel van ontslaggronden.⁹⁸ Het toekennen van een extra vergoeding zou volgens werkgeversorganisaties er juist voor zorgen dat het ontslag duurder wordt, wat weer in strijd is met het doel van de Wab.⁹⁹ Meijers en Kruit bevestigen dat er sprake is van een probleem met de huidige ontslaggronden, maar trekken in twijfel of de i-groond de oplossing is.¹⁰⁰

⁹⁵ O.a. *Handelingen I* 2018/19, 29, item 3, p. 3; *Handelingen I* 2018/19, 29, item 3, p. 11; *Handelingen I* 2018/19, 29, item 5, p. 27.

⁹⁶ Sick, *TRA* 2018/69, p. 14.

⁹⁷ Duk, Keizer & Staal, *TRA* 2018/73 p. 20.

⁹⁸ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 112.

⁹⁹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 112.

¹⁰⁰ Kruit & Meijers, *TAP* 2018/161, p. 26.

Hoofdstuk 4 Jurisprudentieonderzoek

Nu de wetgever geen toetsingscriteria heeft opgesteld voor de i-grond, moet uit de jurisprudentie blijken hoe de cumulatiegrond moet worden toegepast. De eerste uitspraken op basis van de cumulatiegrond leverden dan ook geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst op. De ontbinding op de i – grond werd afgewezen. Nu ruim drie jaar verder is de rechtspraak op het terrein van de cumulatiegrond verder uitgekristalliseerd en is het duidelijk geworden hoe de i-grond een plaats heeft gekregen bij ontbindingsverzoeken. In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de uitspraken van 1 januari 2020 tot 1 januari 2023 onderzocht hoe de rechter de i-grond heeft beoordeeld. De relevante overwegingen van de rechter met betrekking tot de i-grond worden besproken. In de bijlage is een korte samenvatting van de jurisprudentie terug te vinden.

4.1 Afzonderlijke onderbouwing

Het eerste half jaar leek de kantonrechter vrij star en was er nog veel onduidelijkheid over de toepassing van de cumulatiegrond. De cumulatiegrond werd ook nog niet vaak aangevoerd als grondslag. Er waren namelijk geen toetsingscriteria over hoe de rechter invulling zou geven aan de cumulatiegrond en wat er in eerste instantie wel vereist is voor een geslaagd beroep op de cumulatiegrond. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt wel dat een werkgever expliciet dient aan te geven en te onderbouwen welke omstandigheden, uit twee of meer gronden, c tot en met h, tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten leiden. Er kan niet worden volstaan met een simpele verwijzing naar twee andere ontslaggronden die samen tot ontbinding zouden moeten leiden. Het is aan de werkgever om toe te lichten waarom de omstandigheden maken dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁰¹

De Rechtbank Noord – Holland oordeelt op 17 februari 2020 dat de werkgever heeft nagelaten de cumulatiegrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen om vervolgens zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. De kantonrechter wijst daarom het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden af. Bovendien was er geen bijna voldragen ontslaggrond.¹⁰² Zo ook de Rechtbank Oost – Brabant op 5 maart 2020. De kantonrechter oordeelt dat verzoekster had nagelaten de i-grond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de rechter om, wanneer deze toelichting ontbreekt, de omstandigheden te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Bovendien zijn de aangevoerde afzonderlijke ontslaggronden alle niet voldragen. Het verzoek van de werkgever wordt om die reden afgewezen.¹⁰³ Diverse werkgevers laten na de cumulatiegrond te onderbouwen. Zo ook op 30 maart 2020. De rechtbank Rotterdam oordeelt dat de enkele stelling dat de d-grond en de e-

¹⁰¹ *Kamerstukken II* 2018/2019, 35074 nr. 9, p. 64.

¹⁰² Rb. Noord – Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 r.o. 5.19.

¹⁰³ Rb. Oost – Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499 r.o. 5.14.

grond in samenhang bezien, een redelijke grond voor ontbinding opleveren, een onvoldoende toelichting van de cumulatiegrond is. Het is niet aan de rechter om wanneer iedere toelichting ontbreekt de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.¹⁰⁴ Het is bij een verzoek tot ontbinding op de i-grond noodzakelijk dat de omstandigheden net zoals bij een beroep op een van de andere gronden afzonderlijk wordt gemotiveerd en onderbouwd. De enkele stelling dat de g-grond, h-grond en e-grond in samenhang bezien een redelijke grond voor ontbinding opleveren is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond, zo ook de rechtbank Rotterdam op 1 juni 2021. Het verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt afgewezen.¹⁰⁵

Ook in de literatuur dringt zich de vraag op welke toelichting voor de i-grond wel voldoende is. Zoals Faber stelt en waar ik mij bij aansluit: “een volwaardige grond dient immers ook volwaardig te worden onderbouwd”.¹⁰⁶ Op welke manier, daar zijn IJerman & Sax het met Van der Kind eens, dat een korte verwijzing naar de feiten en omstandigheden uit de andere reeds aangevoerde ontslaggronden voldoende zou moeten zijn, als daarbij ook kort wordt toegelicht waarom deze onderdelen in samenhang zouden moeten leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.¹⁰⁷ Ik sluit mij aan bij deze visie, omdat het gaat om de combinatie van omstandigheden die maken dat er van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het zou dan voldoende moeten zijn dat er in ieder geval wordt verwezen naar welke feiten en omstandigheden van toepassing zijn om tot het oordeel te komen. Daarnaast is het nog altijd aan de rechter om te oordelen of er sprake is van een redelijke grond voor ontslag, net zoals dat zou moeten als er een andere ontslaggrond wordt aangevoerd. Dit sluit aan bij de ontslagbescherming van het huidige ontslagstelsel welke in stand wordt gehouden. Werknemers worden beschermd doordat er een redelijke grond vereist is, waarvoor het bewijs en de onderbouwing moeten worden aangevoerd door de werkgever.¹⁰⁸

4.2 Is bijna voldragen een vereiste?

Een tweede vraag die in het eerste anderhalf jaar regelmatig werd gesteld, zo blijkt uit de literatuur en de (lagere) rechtspraak, was in hoeverre de verschillende gronden bijna voldragen moeten zijn bij een cumulatie van gronden en of dit een vereiste is. Deze vraag is opmerkelijk, want het vereiste dat er minimaal één bijna voldragen ontslaggrond aanwezig moet zijn, wordt in ieder geval niet in de wetsgeschiedenis genoemd. In het begin waren kantonrechters van mening dat voor een ontbinding op grond van de cumulatiegrond, het een vereiste was dat tenminste sprake moet zijn van één bijna voldragen andere ontslaggrond. Zoals de kantonrechter van de

¹⁰⁴ Rb. Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915 r.o. 5.13.

¹⁰⁵ Rb. Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136 r.o. 6.8.1.

¹⁰⁶ Faber, *TAP* 2020/247, p. 8.

¹⁰⁷ IJerman & Sax, *AR* 2021/5, par. 4.

¹⁰⁸ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074 nr. 9.

rechtbank Midden – Nederland op 6 juli 2020. Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Naar het oordeel van de kantonrechter is hier sprake van en gelet op de omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond. Doordat de werkgever steken heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, is uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad.¹⁰⁹ De kantonrechter van de rechtbank Noord – Holland oordeelt op 17 februari 2020, dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Er is geen grond voor het oordeel dat niet meer van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter wijst het verzoek van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden af.¹¹⁰ De vraag is of deze conclusie van de kantonrechters juist is geweest en of de nieuwe ontslaggrond niet (te) rigide wordt toegepast. De i-grond zou toch moeten gaan zorgen voor de versoepeling van het ontslagrecht?

Opvallend is ook dat de ene kantonrechter spreekt van een vereiste, dat die gronden op zichzelf nagenoeg voldragen zijn, zoals de kantonrechter op 8 juli 2020 van de rechtbank Midden - Nederland. Het combineren van meerdere gronden is slechts mogelijk als die gronden op zichzelf nagenoeg voldragen zijn. De kantonrechter wijst er op dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden bij voldragenheid in de buurt komen. Nu vast is komen te staan dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond kan de vraag of er sprake is van een herplaatsingsplicht en zo ja, of daaraan is voldaan, zelfs achterwege blijven. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.¹¹¹ Andere kantonrechters spreken over een vereiste van in ieder geval één bijna voldragen ontslaggrond, zoals de kantonrechter Midden – Nederland op 24 juli 2020. Aan het verzoek ligt ten grondslag disfunctioneren dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. Beide gronden op zich zijn niet voldragen. Volgens de kantonrechter is onder meer vereist om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daarvan is hier sprake daar beiden hebben geïnvesteerd in herstel, maar dat is mislukt. De belangrijkste oorzaak van de verstoring van de arbeidsverhouding is gelegen in een meningsverschil over het disfunctioneren. Dat partijen in de discussie blijven steken komt, omdat de werkgever de werknemer geen redelijke gelegenheid heeft gegeven het functioneren te verbeteren. Vertrouwensherstel is gezien de omstandigheden noodzakelijk en dat vertrouwen is niet hersteld. Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond. In dat licht is het begrijpelijk dat een ontbinding volgt met een transitievergoeding van 1,5.¹¹² Is dit een terechte maatstaf?

Het lijkt er op dat de kantonrechters onterecht in de eerste uitspraken hebben geconcludeerd dat er voor een redelijke grond voor ontslag op basis van de i-grond sprake moest zijn van bijna voldragen aangedragen ontslaggronden. Het gaat juist om de ‘combinatie van omstandigheden’ genoemd in twee of meer gronden. Zo kan ook het gewenste maatwerk worden geleverd.

¹⁰⁹ Rb. Midden – Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705 r.o. 5.10.

¹¹⁰ Rb. Noord – Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 r.o. 5.19.

¹¹¹ Rb. Midden – Nederland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2628 r.o. 5.14.

¹¹² Rb. Midden – Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327 r.o. 5.18.

Wanneer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de cumulatiegrond wordt verzocht, zal de rechter beoordelen in hoeverre de verschillende ontslaggronden voldoende gewicht in de schaal leggen om te kunnen worden meegenomen. Het is volgens mij juist dat IJzerman & Sax stellen, dat het moet gaan om de aangevoerde omstandigheden, welke worden gewogen. Het geheel van omstandigheden maakt het voor de rechter duidelijk of er van de werkgever nog gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In hoeverre de aangevoerde gronden bijna voldragen zijn is niet zo zeer van belang, het gaat om de combinatie van de aangevoerde omstandigheden die maken dat ontbinding gerechtvaardigd is.¹¹³

Dat er sprake zou moeten zijn van een nagenoeg voldragen ontslaggrond is opmerkelijk omdat in de wettekst noch in de Memorie van Toelichting deze eis wordt gesteld. Dit wordt bevestigd in latere rechtspraak. Niet alle kantonrechters stellen dat vereiste. De kantonrechter van de rechtbank Gelderland oordeelt op 14 april 2021 dat het ontstaan van een groot meningsverschil in een korte tijd en een vertrouwensbreuk, maar ook de bereidheid om elkaar te vinden en het vertrouwen op te bouwen geheel ontbreekt, tezamen leidt tot de conclusie dat sprake is van een combinatie van omstandigheden en gronden, die er toe leidt dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst langer te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden.¹¹⁴ Ook het Gerechtshof Arnhem - Leeuwarden lijkt niet van oordeel te zijn dat een voldragen grond een vereiste is. Zo blijkt uit het arrest van 29 maart 2021. Gezien de omstandigheden, dat de werknemer een verwijtbare rol heeft gespeeld in verbetering van zijn functioneren en niet inziet wat hij anders zou moeten doen bij terugkeer op de werkvloer, kan van de werkgever niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, ondanks dat de werkgever niet een deugdelijke gelegenheid heeft gegeven aan de werknemer om zijn functioneren te verbeteren. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de i-grond.¹¹⁵ Op 28 oktober 2020 stelt de Rechtbank Noord – Holland uitdrukkelijk dat voor ontbinding op de i-grond niet vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn. Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat dit is vereist. Wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voorzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. De kantonrechter ziet wel aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, de zogenoemde i-grond. De arbeidsverhouding is zodanig verstoord dat het bijna niet meer mogelijk is met elkaar verder te gaan en het vertrouwen van de werkgever in de werknemer is inmiddels nihil. Daarbij is er afbreuk gedaan aan de reële gelegenheid tot verbetering. De werkgever heeft onvoldoende gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding te verbeteren. Een nieuw verbetertraject heeft geen kans van slagen meer.¹¹⁶

Deze lijn wordt ook bevestigd door de wettekst. Uit de wettekst blijkt dat het bij de cumulatiegrond niet gaat om een combinatie van twee of meer (meer of minder voldragen) ontslaggronden, maar om een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer

¹¹³ IJzerman & Sax, *AR* 2021/5 par. 3.

¹¹⁴ Rb. Gelderland 14 april 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:3894 r.o. 4.13.

¹¹⁵ Hof Arnhem – Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957 r.o. 3.19.

¹¹⁶ Rb. Noord – Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985 r.o. 4.16.

ontslaggronden. Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat de toetsingsmaatstaf is dat er een zodanige combinatie van omstandigheden uit twee of meer van de ontslaggronden frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden is, dat in redelijkheid van de werkgever niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹¹⁷

Bij de beoordeling van de omstandigheden is het wel of niet voldragen zijn geen vereiste. Aan de hand van de beoordeling van de omstandigheden die in twee of meer van ontslaggronden genoemd worden, zal in ieder individueel geval beoordeeld moeten worden hoeveel gewicht er in de schaal wordt gelegd. Waar het uiteindelijk om lijkt te gaan is of de verschillende aangedragen omstandigheden, die genoemd worden in twee of meer van de ontslaggronden, ervoor zorgen dat van een werkgever in het concrete geval niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit sluit ook veel meer aan bij het kunnen bieden van maatwerk in bepaalde situaties waar zo'n behoefte aan is. Het gaat in ieder geval om de situaties waar de kantonrechter de ruimte heeft om te kunnen afwegen of ontbinding redelijk is. De rechter moet honderd procent overtuigd zijn dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd, aldus de voormalige minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, minister Koolmees.¹¹⁸

Zo stelt ook de rechtbank Rotterdam op 15 september 2021 dat uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt dat niet vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn. Beslissend is of de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden. In hetgeen is overwogen en beslist ligt besloten dat aan dit criterium ook niet is voldaan, zodat het gestelde ten aanzien van de i-grond niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek en het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen dient te worden.¹¹⁹ Daarmee wordt bevestigd, net zoals de wetgever bedoeld heeft, dat het gaat om de factoren uit verschillende redelijke ontslaggronden die in onderlinge samenhang worden gezien in een concreet geval. Of vanuit die samenhang van factoren de conclusie kan worden getrokken dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is aan de rechter. Dit betekent dat het niet de bedoeling is geweest om de ontslaggronden te combineren, maar de omstandigheden.

4.3 Voortzetting dienstverband niet redelijk

De omstandigheid die dus doorslaggevend lijkt te zijn en het zwaarste wordt meegewogen door de rechters is of beëindiging van de arbeidsovereenkomst redelijk is en voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden. Zoals in het wetsartikel de i-grond wordt omschreven, moet er sprake zijn van een combinatie van omstandigheden die zodanig is, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevegd de

¹¹⁷ *Kamerstukken II 2018/19*, 35074 nr. 3, p. 53 – 58.

¹¹⁸ *Handeling 2018-2019*, nr. 29 item 5, p. 18.

¹¹⁹ Rb. Rotterdam 15 september 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9060 r.o. 5.11.

arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Wanneer de combinatie van omstandigheden zodanig is dat de arbeidsovereenkomst niet meer kan voortduren, is een interessant vraagstuk.

De kantonrechter van de rechtbank Rotterdam stelt voorop, op 15 september 2021, dat de cumulatiegrond voor die gevallen is 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 (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, F, p. 26). Daarbij kan het bijvoorbeeld gaan om verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, nr. 3, p. 52).¹²⁰

De rechtbank Noord – Holland oordeelt op 28 oktober 2020 dat op zichzelf wel vast staat dat sprake is van disfunctioneren en van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat uitsluitend door gebreken ten aanzien van de tijdigheid van mededeling van de ongeschiktheid en door gebreken in de aanpak van de verstoring van de arbeidsverhouding, ontbinding op één van die gronden niet gerechtvaardigd is. De kantonrechter neemt mee of in de betreffende situatie de gebreken nog te herstellen zijn en of een verbetertraject gezien het vertrouwen nog wel een kans van slagen heeft. Van belang is dat niet goed valt in te zien dat die gebreken inmiddels nog te herstellen zijn en dat gelet op de vertrouwensbreuk moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen echte kans van slagen meer heeft. Hier is sprake van een zodanige combinatie van omstandigheden genoemd in twee gronden, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst zal daarom op basis van de i-grond worden ontbonden.¹²¹

4.4 Deugdelijk verbetertraject

Of er sprake is van een deugdelijk verbetertraject in de gevallen waarin sprake is van een disfunctioneren van een werknemer, wordt ook meegenomen in de afweging door de kantonrechter. Niet alleen of de werknemer de mogelijkheid heeft gehad om het functioneren te verbeteren, of dat de mogelijkheid is geboden, maar ook wanneer dit nog niet het geval is geweest of de mogelijkheid om dit alsnog aan te bieden zinvol is gezien de omstandigheden. Zo ook de kantonrechter Rotterdam op 9 juni 2020. De werknemer heeft geen reële gelegenheid gekregen tot verbetering van zijn functioneren. Voor een voldragen g-grond is vereist dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Er is niet gebleken dat werkgeefster inspanningen heeft verricht om de door haar verstoorde arbeidsrelatie op te lossen, waarop de kantonrechter het ontbindingsverzoek afwijst.¹²²

¹²⁰ Rb. Rotterdam 15 september 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9060 r.o. 5.10.

¹²¹ Rb. Noord Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985 r.o. 4.17.

¹²² Rb. Rotterdam 9 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5246 r.o. 5.16.

In het arrest van het hof Arnhem – Leeuwarden op 29 maart 2021 waar in eerste aanleg is geprocedeerd en beslist zoals weergegeven in de beschikking van 31 juli 2020 van de kantonrechter in de rechtbank Midden – Nederland, ziet het hof net als de rechtbank in deze zaak voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, maar dan op de i-grond en niet (alleen) op de g-grond. In de zaak van de kantonrechter Rotterdam werd de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Verschillende incidenten hebben een grote druk gelegd op de arbeidsrelatie. De werkgever heeft daarentegen weer onvoldoende gedaan om de verstoorde arbeidsverhoudingen te herstellen of de oorzaak daarvan aan te pakken. Daarbij ziet de werknemer niet in wat hij anders zou moeten doen, wanneer hij weer terug zou keren op de werkvloer. Gelet op dat gegeven, bezien in samenhang met alle hiervoor genoemde omstandigheden, kan van de werkgever niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, ondanks dat de werkgever de werknemer niet een deugdelijke gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren. Het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject maakt dat de rechter een transitievergoeding toekent van 0,25.¹²³

De kantonrechter van de rechtbank Amsterdam oordeelt op 30 april 2021 dat een verstoorde arbeidsrelatie zonder de inzet van mediation, in combinatie met onvoldoende functioneren van de werknemer zonder verbetertraject, toch kan leiden tot ontbinding op de cumulatiegrond. Door mediation niet aan te wenden, heeft de werkgever er onvoldoende aan gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen waardoor de g-grond niet voldragen is. De d-grond is niet voldragen, omdat er niet kan worden vastgesteld dat er sprake is van disfunctioneren en er voldoende gelegenheid is geboden het functioneren te verbeteren. Toch gaat de kantonrechter over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een combinatie van omstandigheden uit twee of meer gronden, de zogenaamde i-grond. De kantonrechter komt tot het oordeel, omdat een nieuw verbetertraject geen kans van slagen zal hebben door gebrek aan wederzijds vertrouwen. Daarbij maakt de combinatie van omstandigheden dat er van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹²⁴

4.5 Ambtshalve aanvullen

Een onderwerp dat in de literatuur en jurisprudentie ook regelmatig ter discussie staat is de mate waarin de rechter de ruimte heeft gekregen om de cumulatiegrond ambtshalve aan te vullen, artikel 25 Rv. De vraag is dan met name hoe ver de bevoegdheid van de rechter reikt wanneer deze de cumulatiegrond ambtshalve mag aanvullen. In hoofdstuk drie is hier al kort bij stilgestaan, maar dit onderwerp krijg in deze paragraaf extra aandacht aan de hand van recente uitspraken.

De vraag is dus hoe ver de bevoegdheid van de rechter reikt wanneer deze de cumulatiegrond ambtshalve mag aanvullen. Zo oordeelt de kantonrechter van de rechtbank Amsterdam op 9 oktober 2020, door gebruik te maken van de bevoegdheid om ambtshalve aan te vullen, dat er sprake is van – kort gezegd – een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in

¹²³ Hof Arnhem – Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957 r.o. 3.19.

¹²⁴ Rb. Amsterdam 30 april 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:8143.

redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Op basis van de door de werkgever in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een voldoende redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW. De kantonrechter ziet in hetgeen partijen hebben aangevoerd en het verhandelde ter zitting voldoende grond om, onder aanvulling van de rechtsgronden op grond van artikel 25 Rv, te oordelen dat aannemelijk is geworden dat ook sprake is van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3 sub h BW). Er doet zich een unieke en bijzondere werksituatie voor, omdat het om de enige werknemer van de werkgever gaat. Het gaat om de enige leidinggevende, welke tevens (indirect) directeur/groot aandeelhouder van de werkgever is. Deze specifieke werkomstandigheden maken de arbeidsverhouding extra kwetsbaar. Naar de toekomst toe is de kans op verbetering van de samenwerking nihil. Een reële mogelijkheid tot herplaatsing in een andere functie in een andere werkomgeving is ook niet mogelijk. Deze situatie, in combinatie met hetgeen is overwogen over de verstoring van de arbeidsverhouding, zijn naar het oordeel van de kantonrechter in onderlinge samenhang toereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te rechtvaardigen. Ter zitting is de aanvulling van rechtsgronden door de kantonrechter aan partijen voorgehouden, waartegen partijen geen bezwaar hebben gemaakt. Inhoudelijk heeft de werkgever zich gerefereerd aan het oordeel van de kantonrechter. De werknemer heeft gepersisteerd in haar standpunt dat indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.¹²⁵ Dat deze situatie in overwegende mate valt te verwijten aan de werkgever staat een ontbinding niet in de weg. De kantonrechter cumuleert de h-grond en de g-grond en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond.

De discussie omtrent de reikwijdte van de bevoegdheid van de rechter wanneer deze de cumulatiegrond ambtshalve mag aanvullen is begrijpelijk. Dit is begrijpelijk omdat er dan sprake is van een ander rechtsgevolg, dan wanneer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht op een van de andere redelijke gronden voor ontslag. De artikelen 24 en 25 Rv zorgen bijvoorbeeld al voor een discussie. Volgens artikel 25 Rv vult de rechter ambtshalve de rechtsgronden aan. Daartegenover staat artikel 24 Rv, op grond waarvan de rechter geen feiten mag aanvullen, maar de zaak beslist op de grondslag van hetgeen partijen aan hun vordering ten gronde hebben gelegd. Het belangrijkste is dat de rechter het voornemen om ambtshalve te gaan toetsen eerst mondeling met partijen dient te bespreken, om het zogenaamde verrassingselement te voorkomen.¹²⁶ Dit komt ook terug in de aangehaalde uitspraak in de vorige alinea van de kantonrechter Amsterdam. De kantonrechter heeft bovenstaande mogelijke aanvulling van rechtsgronden ter zitting aan partijen voorgehouden. Partijen hebben daartegen geen bezwaren aangevoerd.¹²⁷ Het ambtshalve toepassen van de cumulatiegrond door de rechter heeft namelijk tot gevolg dat er sprake kan zijn van een additionele vergoeding, daarom is het redelijk dat de werkgever de mogelijkheid krijgt om het verzoek in te trekken.

¹²⁵ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992 r.o. 11 t/m 21.

¹²⁶ Bennaars & Quist, *TAP* 2018/99, p. 12.

¹²⁷ Rb. Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992 r.o. 21.

4.6 Welke ontslaggrond staat centraal?

Na bestudering van de uitspraken vanaf 1 januari 2020 tot 1 januari 2023 valt op dat de g-grond centraal staat bij een verzoek tot ontbinding op de i-grond. De g-grond werd bij alle verzoeken aangevoerd. Daar waar het verzoek op de i-grond werd toegewezen werd ook de g-grond aangevoerd. Dat de g-grond centraal staat is logisch, zo vinden ook, IJzerman & Sax.¹²⁸ Een verstoorde arbeidsverhouding in combinatie met onvoldoende functioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer is immers het voorbeeld dat de wetgever heeft gegeven in de parlementaire geschiedenis.¹²⁹

De g-grond werd in bijna alle gevallen gecombineerd met de d-grond of de e-grond. Of zowel gecombineerd met de d- en e-grond, dus een combinatie van die drie gronden. Vooral in het eerste jaar, in 2020, was de combinatie van de aangevoerde gronden vooral d- en g-, met hier en daar ook de e-grond erbij. Opvallend is dat aan het einde van het jaar 2022 de combinatie met de d-grond minder vaak wordt gemaakt, maar juist vaker met de e-grond.

Dat de g-grond centraal staat valt bijvoorbeeld op bij de uitspraak van de kantonrechter Gelderland van 20 januari 2022. Het gaat om het ontslag van aan arbeidsongeschikte statutair bestuurder op de i-grond, wegens verschil van inzicht en de daaruit voortvloeiende verstoorde arbeidsverhouding. Er is geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen van de werkgever. Er is een verschil van inzicht ontstaan en het is aan de werkgever om aannemelijk te maken dat het gaat om een zodanig verschil van inzicht dat niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, voor een voldragen h-grond. De kantonrechter is van mening dat hier geen sprake van is. De verstoorde arbeidsrelatie is in ieder geval duidelijk gezien de omstandigheden. De verstoorde arbeidsrelatie is in belangrijke mate ontstaan door het naar voren gebrachte verschil van inzicht door de werkgever, waardoor dit geen redelijke grond oplevert voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst op basis van de g-grond. Dit komt omdat de verstoorde arbeidsrelatie met name is ontstaan door het verschil in inzicht, waardoor de feiten en omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan de h-grond (het verschil in inzicht) te nauw samenhangen met de verstoring van de arbeidsrelatie. Desalniettemin is de combinatie van de omstandigheden uit deze twee gronden voldoende dat van de werkgever niet gevegd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op basis van de i-grond.¹³⁰

De kantonrechter van de rechtbank Midden – Nederland oordeelt op 24 juli 2020 dat er geen sprake is van een voldragen d-grond, omdat er geen reële mogelijkheid is geboden door de werkgever om het functioneren van de werknemer te verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter voldoet het verbetertraject, als dat al zo genoemd kan worden, niet aan de daaraan

¹²⁸ IJzerman & Sax, AR 2021/5, par. 6.

¹²⁹ Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 3, p. 54.

¹³⁰ Rb. Gelderland 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:469 r.o. 4.9 t/m 4.13.

gestelde eisen. Er is door de werkgever aan de werknemer geen reële mogelijkheid geboden om het functioneren te verbeteren, waardoor er geen sprake is van een voldragen d-grond en ontbinding van de arbeidsovereenkomst daardoor niet gerechtvaardigd is. Daarnaast is er absoluut sprake van een verstoorde arbeidsrelatie, die verband houdt met het vermeende disfunctioneren van de werknemer. Door het handelen van de werknemer is het vertrouwen van de werkgever geschaad. Echter die verstoring is evenwel geen voldragen ontslaggrond, omdat de belangrijkste oorzaak daarvan gelegen is in een meningsverschil over het disfunctioneren van de werknemer, zodat er geen sprake is van een voldragen grond, aldus de kantonrechter. Er is bovendien volgens de kantonrechter, omdat de verstoorde arbeidsrelatie dermate verbonden is aan het vermeende disfunctioneren, geen sprake van een voldragen g-grond. De werkgever en werknemer hebben weliswaar ieder op hun eigen wijze geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen, maar dit moet gelet op bovenstaande overwegingen als mislukt worden beschouwd. Dit is de aanleiding voor de kantonrechter over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Vertrouwensherstel is noodzakelijk, maar het vertrouwen is overduidelijk niet hersteld. Daarbij wordt aan de werknemer de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 toegekend. Doordat het verbetertraject in feite niet tot uitvoering is gekomen, is de maximale verhoging gerechtvaardigd. Dit heeft er uiteindelijk voor gezorgd dat het vertrouwen geschaad is geraakt.¹³¹ Deze uitspraak bevestigt tevens dat de g-grond centraal staat, vaak met omstandigheden uit de d-grond.

Het zou zo maar kunnen zijn dat wanneer er sprake is van slecht werkgeverschap, maar wanneer dit nog niet ernstig verwijtbaar is, de i-grond soelaas biedt. Daarbij kan de i-grond worden gebruikt om alsnog een hogere vergoeding toe te kennen in deze situaties. Zo stellen ook IJzerman & Sax, waar ik mij in kan vinden, dat er voor de kantonrechters een manier lijkt te zijn om de arbeidsovereenkomst met werknemers, wanneer er geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever, maar de werkgever toch niet zo netjes heeft gehandeld, te ontbinden met een extra vergoeding.¹³² Deze lijn is uiteindelijk ook terug te vinden in de jurisprudentie. Is er dan echt zoveel veranderd sinds de invoering van de i-grond?

¹³¹ Rb. Midden – Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327, r.o. 5.12 t/m 5.19.

¹³² IJzerman & Sax, AR 2021/5, par. 8.

Hoofdstuk 5 Jurisprudentie analyse

Vanuit verschillende invalshoeken is commentaar geleverd op de cumulatiegroond. Verschillende rechters hebben de i-grond beoordeeld en er is inmiddels duidelijk welke plaats de i-grond heeft gekregen in het ontslagrecht. In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de vraag of het ontslagrecht daadwerkelijk is versoepeld na de toevoeging van de cumulatiegroond.

5.1 Het doel van de cumulatiegroond

Na de invoering van de Wwz is uit alle onderzoeken gebleken dat het realiseren van ontslag bij de rechter substantieel moeilijker is geworden. Vast is alleen maar vaster geworden.¹³³ De rechter loopt er tegenaan de arbeidsovereenkomst niet te kunnen ontbinden waar dit wel gerechtvaardigd is. De i-grond zou de rechter meer ruimte bieden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden in die situaties waar geen sprake is van een volledig voldragen ontslaggrond, maar waarin een einde van de arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd.¹³⁴ Doordat er in het wetsvoorstel niet is aangegeven in hoeverre aan elke grond moet zijn voldaan, wordt nog voor de inwerkingtreding van de i-grond gespeculeerd dat misschien al voldoende zou zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, wanneer er sprake is van een 'onvoldoende functioneren' en dat de arbeidsverhouding verstoord is geraakt. Zo ook Kruit & Meijer: 'Met een i-grond waarin alle beoordelingsruimte voor de rechter bestaat, zou de facto een terugkeer naar de pre-WWZ toets worden gerealiseerd'.¹³⁵ Deze visie van Kruit & Meijer deel ik niet. Dit zou betekenen dat de rechter alle ruimte heeft, terwijl juist is gebleken dat de i-grond als een volwaardige ontslaggrond moet worden beschouwd en ook zodanig moet worden gemotiveerd en behandeld. Kruit & Meijer hebben zich naar mijn mening onterecht zorgen gemaakt, want al snel blijkt dat er door rechters juist vaak een (te) rigide toetsing van de cumulatiegroond plaatsvindt, waardoor de cumulatiegroond zelfs in de weg zou staan aan verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Met de toevoeging van de cumulatiegroond is de wetgever de doelstellingen van de Wwz niet vergeten. Integendeel, de cumulatiegroond werd toegevoegd aan de reeds bestaande ontslaggronden, zonder te breken met het gesloten stelsel van ontslaggronden. Duk, Keizer & Staal zijn van mening dat dit gesloten stelsel van ontslaggronden met de invoering van de cumulatiegroond fors op een kier wordt gezet.¹³⁶ Deze uitspraak is gedaan voor de inwerkingtreding van de cumulatiegroond. Daarom is deze uitspraak begrijpelijk, omdat er vooraf nog veel onduidelijkheid over bestond. Na drie jaar cumulatiegroond, kan in ieder geval worden bevestigd dat deze uitspraak te voorbarig was. De cumulatiegroond is toegevoegd, zonder te breken met het gesloten stelsel van ontslaggronden.

Een eerste conclusie van de meeste auteurs is dat vooralsnog de conclusie niet kan worden getrokken dat de i-grond heeft gezorgd voor de beoogde versoepeling van het ontslagrecht. Vooral in de begin periode worden de meeste verzoeken van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond afgewezen. Uit latere uitspraken blijkt ook dat de meeste verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond worden

¹³³ Kruit & Meijers, *TAP* 2018/5, p. 21.

¹³⁴ Kruit & Meijers, *TAP* 2018/5, p. 21.

¹³⁵ Kruit & Meijers, *TAP* 2018/5, p. 22.

¹³⁶ Duk, Keizer & Staal, *TRA* 2018/73, p. 21.

afgewezen, maar dat betekent niet direct dat er geen sprake is van versoepeling van het ontslagrecht. Gekeken naar het doel van de cumulatiegrond, zouden kantonrechters voortaan meer maatwerk kunnen leveren.¹³⁷ Na analyse van de uitspraken in de afgelopen jaren, valt te concluderen dat kantonrechters meer maatwerk kunnen leveren. Dit betekent niet, dat was ook niet de bedoeling, dat nu veel meer ontbindingsverzoeken zouden moeten worden toegewezen, omdat de i-grond bestaat. Het is niet de bedoeling geweest dat kantonrechters nu lichtvaardiger dan voorheen overgaan tot ontbinding. Het enkel bij elkaar sprokkelen van slecht onderbouwde gronden is nooit de bedoeling geweest.¹³⁸

5.2 Versoepeling van het ontslagrecht?

Nog voor de invoering van de Wab en de toevoeging van de i-grond waarschuwden meerdere auteurs voor een dusdanige versoepeling van het ontslagrecht dat er misschien gebroken zou worden met het stelsel van gesloten ontslaggronden. Een van de redenen voor de invoering van de i-grond was toch dat het bestaande grondenstelsel in de praktijk te stringent bleek.¹³⁹ Door de invoering van de Wwz werd het lastiger voor een werkgever om de arbeidsovereenkomst met een werknemer te beëindigen, terwijl dit in alle redelijkheid wel gerechtvaardigd zou moeten zijn, door het gesloten stelsel van ontslaggronden. De vraag is nu: heeft de invoering van de cumulatiegrond ervoor gezorgd dat het ontslagrecht versoepeld is? Na drie jaar kan wel de conclusie getrokken worden dat er geen sprake is van een enorme verandering van het ontslagrecht. De waarschuwingen vooraf lijken ongegrond. Zoals Barentsen & Sagel het goed beeldend verwoordden: ‘het grondenstelsel is niet weggespoeld door de rioolbuis van de i-grond.’¹⁴⁰

Niet alleen zijn rechters in het algemeen terughoudend in de toepassing van de cumulatiegrond, maar in de (lagere) rechtsspraak en literatuur, wordt in feite bevestigd dat de i-grond, ook al is er sprake van omstandigheden uit verschillende ontslaggronden, net zo wordt behandeld als de overige, reeds bestaande ontslaggronden. De wetgever heeft duidelijk aangegeven en bedoeld dat er niet wordt gebroken met het huidige stelsel van ontslaggronden en de rechter zal moeten beoordelen of er sprake is van een redelijke grond voor ontslag.¹⁴¹ Dit vereiste is ook van groot belang in het kader van de ontslagbescherming. Hoewel er vooraf voor werd gewaarschuwd, is de cumulatiegrond nooit bedoeld om het voor de werkgever zo eenvoudig te maken dat bij het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst de werkgever verschillende ontslaggronden kan combineren en dat verzoek door de rechter wordt gehonoreerd, terwijl het ontbindingsverzoek voorheen geen kans van slagen zou hebben. Dan zou er gebroken worden met het stelsel van gesloten ontslaggronden. De invoering van de cumulatiegrond zorgde er in ieder geval niet voor dat er werd teruggegaan naar een situatie van vóór de Wwz. Net zoals Barentsen & Sagel, ben ik van mening dat er geen sprake is van een situatie waarin de kantonrechters de

¹³⁷ Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 9, p. 60. en Handelingen II 2018/19, 35074, nr. 48, item 8 (p. 46/47).

¹³⁸ Kamerstukken II 2018/19, 35074, nr. 9, p. 64.

¹³⁹ Ijzerman & Sax, *AR* 2021/5, par. 1.

¹⁴⁰ Barentsen & Sagel, *NJB* 2021-2603, par. 5.1.

¹⁴¹ Ijzerman & Sax, *AR* 2021/5, par. 2.

meeste arbeidsovereenkomsten konden ontbinden op basis van 'veranderingen in de omstandigheden', zoals ten tijde van vóór de Wwz.¹⁴²

De cumulatiegond is er voor die concrete situaties waar voortzetting van de arbeidsovereenkomst in alle redelijkheid niet meer kan worden verlangd. De rechter moet er honderd percent van overtuigd zijn dat de situatie en omstandigheden maken dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De werknemers genieten nog voldoende ontslagbescherming. Naar mijn idee kan het gewenste maatwerk niet in alle gevallen worden geleverd sinds de invoering van de cumulatiegond. Integendeel, in sommige situaties biedt de i-grond een oplossing, maar over het algemeen is de versoepeling mondjesmaat. In eerste instantie moest er nog worden uitgezocht wat er precies nodig was voor een geslaagd beroep op de i-grond. Ten tweede blijkt de praktijk toch weerbarstiger. Voordat een rechter de onderbouwing voldoende vindt om de arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden op basis van de i-grond, moeten de omstandigheden wel heel goed worden onderbouwd om de rechter ervan te overtuigen dat er in de gegeven situatie niet meer van de werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Met de aankondiging van de cumulatiegond gingen alle alarmbellen rinkelen, er werd nogal veel heisa om gemaakt en de tongen kwamen los, maar achteraf gezien is er sprake van een minimale verbetering. Het lijkt een soort nieuw bewijsrecht waarvan de werkgever de bewijslast heeft. Dit alles wordt bevestigd na bestudering van de literatuur en de jurisprudentie over de afgelopen drie jaren. De vraag die kan worden gesteld is, of dit het wel allemaal waard is geweest?

5.3 Alternatieven en suggesties

Was het niet eenvoudiger geweest wanneer er geen i-grond was toegevoegd, maar de h-grond beter benut zou worden als restgrond? Kruit & Meijer vroegen zich bijvoorbeeld af hoe noodzakelijk de i-grond nu eigenlijk is. Dekker en Even stellen dat een herformulering van de h-grond soelaas zou bieden door deze restgrond beter te benutten en meer als een algemene vangnetgrond te gebruiken in die gevallen waarin de andere afzonderlijke gronden onvoldoende zijn. Een herformulering van de h-grond kan het echter lastiger maken voor werkgevers om het vereiste aan te tonen dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Als de h-grond meer gebruikt gaat worden als vangnet, dan wordt het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet specifiek gebaseerd op een bepaalde reden. Een extra vergoeding zou dan wel een optie kunnen zijn. Terecht stellen Kruit & Meijer dat de h-grond juist niet bedoeld is als restgrond om onvoldragen gronden te compenseren.¹⁴³

Kruit & Meijer zijn juist van mening dat de oplossing ligt in de bestaande d- en g-grond. Op dit moment worden deze twee ontslaggronden te strikt geïnterpreteerd door de rechter. De rechter zou de bevoegdheid moeten krijgen deze twee gronden ruimer te kunnen interpreteren. Voor de

¹⁴² Barentsen & Sagel, *NJB* 2021-2603, par. 5.1.

¹⁴³ Kruit & Meijer, *TAR* 2018/5, p. 26.

g-grond is bijvoorbeeld vereist dat er sprake is van een ernstig en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding en daarom van de werkgever niet meer gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De rechter zou er genoeg mee kunnen nemen dat de werkgever motiveert dat er slechts sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zonder dat het uitmaakt wie verantwoordelijk is voor de verstoring.¹⁴⁴ Er vallen meer situaties onder het bereik van de ontslaggrond door de formulering van de d-grond en de g-grond aan te passen, zodat deze minder strikt is en er eerder sprake is van een voldragen grond. De werkgever krijgt zo de mogelijkheid deze gronden voldoende te onderbouwen en op basis hiervan de arbeidsovereenkomst te laten ontbinden als de rechter de gronden minder strikt interpreteert. Dit zou de i-grond overbodig maken en toch het ontslagrecht versoepelen. Ik kan mij vinden in deze visie. De rechter heeft de i-grond niet nodig en zou ook uit de voeten kunnen met een ruimere interpretatie van de overige reeds bestaande ontslaggronden.

Als de rechter de ontslaggronden ruimer interpreteert, zodat de aangedragen omstandigheden er eerder onder vallen, bijvoorbeeld bij een aangedragen d-grond en g-grond, heeft de rechter al de mogelijkheid om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De valkuil is namelijk ook nog, dat wanneer de i-grond wordt aangevoerd als ontslaggrond en de rechter raakt niet overtuigd, ontbinding op basis van de overige ontslaggronden al niet meer mogelijk is.

¹⁴⁴ Kruit & Meijer, *TAR* 2018/5, p. 27.

Hoofdstuk 6 Conclusie en aanbeveling

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de centrale onderzoeksvraag en wordt er een aantal aanbevelingen gedaan.

6.1 Conclusie

De centrale onderzoeksvraag is: Heeft de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans door de invoering van de cumulatiegrond het ontslagrecht versoepeld, zodat de rechter eerder tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zal besluiten? Als er alleen gekeken wordt naar het aantal verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat wordt toegewezen op basis van de cumulatiegrond, blijkt al snel dat de toevoeging van de i-grond niets oplevert omdat het verzoek zelden wordt gehonoreerd. Sinds de invoering negen keer. In eerste instantie is het niet helemaal duidelijk wat de werkgever moet aandragen voor een geslaagd beroep op de i-grond. De eerste analyse leverde de constatering op dat veel rechters de voorwaarden voor het voldoen aan deze nieuwe ontslaggrond (te) rigide toepasten. De reden van de wetgever om de i-grond toe te voegen was nu juist dat het bestaande stelsel van ontslaggronden in de praktijk te stringent bleek. Er was behoefte aan maatwerk, voor die situaties waar ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd was, maar waar de ontslaggronden ontoereikend waren.

Na een moeizame start, waar het bijna voldragen zijn van een ontslaggrond bijna een vereiste werd, is inmiddels duidelijk wat er nodig is voor een geslaagd beroep op de i-grond. Het gaat bij de cumulatiegrond niet om een combinatie van twee of meer (meer of minder voldragen) ontslaggronden, maar om een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer ontslaggronden, die maken dat er van de werkgever in redelijkheid niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zou de cumulatiegrond echt zorgen voor de beoogde versoepeling van het ontslagrecht? Het versoepelen van het ontslagrecht was namelijk net een van de doelstellingen van de toevoeging van de i-grond aan de reeds bestaande ontslaggronden. Die doelstelling is mislukt, omdat de rechter hoge eisen stelt aan de onderbouwing door de werkgever van deze ontslaggrond. Het is voor werkgevers mogelijk geworden om de omstandigheden uit meerdere ontslaggronden te combineren, waardoor het in die zin makkelijker is geworden om een arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen. Dit blijkt in de praktijk echter erg moeilijk. Het is voor werkgevers niet veel eenvoudiger geworden sinds de invoering van de i-grond om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Inmiddels heeft de i-grond een plaats gekregen bij ontbindingsverzoeken en blijkt dat de rechter in enkele gevallen het beoogde maatwerk kan leveren, waar zo'n behoefte aan was. Precies voor die situaties waarin het vóór de invoering van de cumulatiegrond niet mogelijk was om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van de reeds bestaande ontslaggronden, maar waar in redelijkheid niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, geeft de cumulatiegrond iets meer ruimte. De rechter kan maatwerk leveren in de gevallen waar de omstandigheden maken dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Om de

rechter te overtuigen, moet de werkgever voldoende onderbouwen dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer redelijk is. Toch is het in veel situaties zo dat de combinatie van omstandigheden uit verschillende gronden onvoldoende is voor een geslaagd beroep op de i-grond. De vraag is of het allemaal de moeite waard is geweest? Om antwoord te geven op de centrale onderzoeksvraag: De cumulatiegrond heeft het ontslagrecht niet versoepeld. Toch is er wel degelijk sprake van een meerwaarde, maar waarbij de werkgever wel een zware bewijslast heeft. Dit is naar mijn mening maar goed ook, want dat geeft de werknemer bescherming. Net zoals bij de Wvz zal evaluatie van de wetgeving op zijn plaats zijn.

6.2 Aanbevelingen

In de praktijk lijkt de i-grond weinig toegevoegde waarde te hebben. Toch blijft de situatie waarin de rechters behoefte hebben aan meer maatwerk bestaan, waardoor de behoefte aan versoepeling van het ontslagrecht ook blijft bestaan. Om hier aan te kunnen voldoen zou er toch gekeken moeten worden naar een aanpassing van de huidige ontslaggronden. Door kritisch te kijken naar de huidige ontslaggronden en daar de ruimte en gewenste versoepeling in te zoeken, gaat dit ook niet ten koste van de rechtsbescherming van de werknemers. Met de rechtsbescherming van de werknemers in het achterhoofd en de behoefte van de rechters aan maatwerk, worden de volgende aanbevelingen gedaan:

Daar waar de i-grond weinig toegevoegde waarde blijkt te hebben, zou deze beoogde versoepeling eventueel wel gevonden kunnen worden in het beter benutten van de h-grond. De h-grond wordt namelijk de restgrond genoemd, omdat hier omstandigheden onder vallen die niet onder de andere ontslaggronden te scharen zijn, maar wel een reden vormen om beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Het gaat om omstandigheden die de rechter nader kan invullen. Een omstandigheid die gekwalificeerd wordt als h-grond is bijvoorbeeld een verstoring van de arbeidsverhouding die alleen door de werkgever wordt ervaren. Hierbij dient er voor te worden gewaakt dat de h-grond niet wordt gebruikt om gebrekkige gronden te compenseren. De rechter zou dan ook nog de bevoegdheid krijgen om de d-grond en de g-grond ruimer te interpreteren, door de voorwaarden die momenteel aan deze gronden worden gesteld te verruimen. Voor de g-grond zou de lat voor een ernstig en duurzame verstoring lager kunnen worden gelegd door de schuldvraag minder relevant te achten, zodat er eerder sprake is van een voldragen grond. Er kan dan ook worden gedacht aan het toepassen van een extra vergoeding, zoals nu bij de i-grond.

Tot slot zou ik nog aanbevelen als extra bescherming voor de werknemer, dat de werkgever in alle gevallen wordt veroordeeld in de proceskosten bij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast zou het wettelijk vastleggen van verplichte mediation nog tot de mogelijkheden behoren. Uit de jurisprudentie blijkt namelijk dat kantonrechters steeds grotere waarde hechten aan mediation bij een verstoorde arbeidsverhouding.¹⁴⁵ De werkgever dient

¹⁴⁵ Zie hiervoor: Rb. Rotterdam 21 oktober 2020, ECLI:NL:RBOT:2020:9827 en Rb. Den Haag 13 juli 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:10136

wettelijk te worden verplicht om mediation op zijn kosten in te zetten, voordat een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ingediend. Dan blijkt dat de werkgever zich voldoende heeft ingespannen en in redelijkheid van de werkgever niet kan worden verlangd dat de arbeidsovereenkomst nog langer wordt voortgezet.

Literatuurlijst

Bakels, 1998

J.P. Asscher – Vonk & W.J.P.M. Fase, H.L. Bakels, *Schets van het Nederlands Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1998.

Bennaars & Quist, TAP 2018/99

J.H. Bennaars & J.P. Quist, 'Ambtshalve aanvulling van rechtsgronden in de ontbindingsprocedure?' *TAP 2018/99*.

Blom, AR 2019/36

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

Boot e.a. 2015

G.C. Boot, 'Achtergronden en hoofdlijnen van de Wwz' in G.C. Boot e.a., *Arbeidsprocesrecht. Inclusief Wet Werk en Zekerheid*, Deventer: Wolters Kluwer 2015.

Bouwens, Duk & Van der Grinten 2011

W.H.A.C.M. Bouwens, R.A.A. Duk & W. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2011.

Cornelissen & Van Daal, Ars Aequi 2015

J.M.E. Cornelissen & R.C. van Daal, 'Een nieuw ontslagrecht', *Ars Aequi* juni 2015.

Duk, Keizer & Staal, TRA 2018/73

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

Faber, TAP 2020/247

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

Ijzerman & Sax, AR 2021/5

N. Ijzerman & F. Sax, 'De i-grond: cumuleren kun je leren?!', *AR 2021/5*.

Van Kempen, TvO 2020

M. van Kempen, 'Kroniek: De D-grond, waar komen wij vandaan, waar zijn wij, waar gaan wij naartoe?' *TvO 2020* I nr. 3. p. 83.

Knipschild & Ridder, MSR 2020/4.3.7.

E. Knipschild en T. Ridder, 'Ontslagrecht in hoofdlijnen', *MSR* nr. 72 2020/4.3.7.

Van der Kind, AR – 2016-0095

O. van der Kind, 'De ontslagpraktijk versoepeld?', Bju. Annotatie bij Rechtbank Amsterdam 29-01-2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:400 (AR – 2016-0095).

Van der Kind, AR – 2020-0225

O. van der Kind, 'De cumulatiegrond: combineren is nog niet zo eenvoudig', Bju. Annotatie bij Rechtbank Noord – Holland 17-02-2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 (AR – 2020-0225).

Kruit, Bju 2012

P. Kruit, *De ontbindingsbeschikking ex art. 7:685 BW getoetst*, Den Haag: Bju 2012.

Kruit 2014

P. Kruit, 'De transitievergoeding', in: L.G. Verburg e.a. (red.), *Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (33 818). Commentaar en aanbevelingen werkgroep ontslagrecht VvA*, Deventer: Kluwer 2014.

Kruit & Kersten, AR 2020/40

P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure Q1 en Q2 2020: i-grond vooralsnog dode letter', *AR 2020/40*.

Kruit & Kersten, AR 2021/52

P. Kruit & I.H. Kersten, 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2020: een bijzonder WAB – en coronajaar', *AR 2021/52*.

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.

Sick, TRA 2018/69

P. Th. Sick, 'Haastige spoed... Inleiding bij het thema Wet arbeidsmarkt in balans', *TRA 2018/69* afl. 10.

Swelheim, AR 2014/51

A.J. Swelheim, 'Draait de redelijke grond de ontbindingsprocedure op slot?' *AR 2014/51*.

Veerkamp, TvO 2021

I. Veerkamp, 'Eén jaar i-grond: vooralsnog een worsteling met gezichtspunten', *TvO 2021*, afl. 1.

Verschoor, AR 2019/52

M.H. Verschoor, 'Wet arbeidsmarkt in balans: een overzicht', *AR 2019/52*.

Zekic, TvO 2019

N. Zekic, 'Ontslagbescherming in Nederland: in dienst van baanzekerheid of werkzekerheid?' *TvO 2019* vol. 3 nr. 3, p. 78-85.

Rapporten**Bennaars e.a. (red) 2016**

J.H. Bennaars, M. Diepenbach, R. Knecht & E. Verhulst, *Rapport evaluatie ontslaggronden WWZ*, Amsterdam Hugo Sinzheimer Instituut 2016, p. 11-12.

Vereniging van Arbeidsrecht Advocaten Nederland 2016

VAAN – VvA, *Evaluatie onderzoek Wwz*, Den Haag: Boom juridisch 2016.

Vereniging voor Arbeidsrecht 2014

Vereniging voor Arbeidsrecht, *Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid*, Reeks Vva 41, Kluwer:
Deventer 2014.

Jurisprudentielijst

Gerechtshof

Gerechtshof 's – Hertogenbosch 28 januari 2021, ECLI:NL:GHSHE:2021:251.
Gerechtshof Den Haag 9 februari 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:170.
Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.
Gerechtshof Den Haag 15 februari 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:111.
Gerechtshof Den Haag 1 maart 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:282.
Gerechtshof Amsterdam 22 maart 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:856.
Gerechtshof 's Hertogenbosch 21 april 2022 ECLI:NL:GHSHE:2022:1299.
Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 21 november 2022 ECLI:NL:GHARL:2022:9956.

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam 11 december 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:9963.
Rechtbank Noord – Holland 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036.
Rechtbank Oost Brabant 25 februari 2020, ECLI:NL:RBOBR:1498.
Rechtbank Oost Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:1499.
Rechtbank Midden Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221.
Rechtbank Rotterdam 30 maart 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:2915.
Rechtbank Den Haag 28 april 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:4679.
Rechtbank Overijssel 6 mei 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1726.
Rechtbank Amsterdam 8 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2541.
Rechtbank Oost – Brabant 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864.
Rechtbank Overijssel 3 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1975.
Rechtbank Den Haag 8 juni 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:5404.
Rechtbank Rotterdam 9 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5246.
Rechtbank Rotterdam 15 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:8278.
Rechtbank Noord – Holland 16 juni 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:4469.
Rechtbank Midden – Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705.
Rechtbank Rotterdam 7 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5918.
Rechtbank Noord – Holland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:5559.
Rechtbank Noord – Holland 15 juli 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:5161.
Rechtbank Rotterdam 17 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:6350.
Rechtbank Midden – Nederland 24 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3327.
Rechtbank Oost – Brabant 26 augustus 2020 ECLI:NL:RBROBR:2020:4333.
Rechtbank Oost – Brabant 26 augustus 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:4165
Rechtbank Midden – Nederland 10 september 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:3800.
Rechtbank Rotterdam 21 september 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8203.
Rechtbank Rotterdam 22 september 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8288.
Rechtbank Den Haag 7 oktober 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:10040.
Rechtbank Amsterdam 9 oktober 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:4992.
Rechtbank Rotterdam 21 oktober 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:9827.
Rechtbank Noord – Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985.
Rechtbank Midden – Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.
Rechtbank Midden – Nederland 2 november 2020 ECLI:NL:RBMNE:2020:4745.
Rechtbank Rotterdam 12 november 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:13008.
Rechtbank Limburg 2 december 2020 ECLI:NL:RBLIM:2020:9556

Rechtbank Noord – Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158.
Rechtbank Rotterdam 26 januari 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:488.
Rechtbank Limburg 29 januari 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:1114.
Rechtbank Noord – Holland 29 maart 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:4742.
Rechtbank Noord – Holland 31 maart 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:2637.
Rechtbank Rotterdam 8 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5026.
Rechtbank Midden – Nederland 9 april 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:1466.
Rechtbank Midden – Nederland 15 april 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2264.
Rechtbank Noord – Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694.
Rechtbank Rotterdam 29 april 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:4194.
Rechtbank Den Haag 12 mei 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:10694.
Rechtbank Rotterdam 1 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:5136.
Rechtbank Midden – Nederland 30 juni 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:2876.
Rechtbank Noord – Holland 1 juli 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:5208.
Rechtbank Rotterdam 16 juli 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:6845.
Rechtbank Oost – Brabant 23 juli 201, ECLI:NL:RBOBR:2021:4237.
Rechtbank Amsterdam 24 augustus 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:4445.
Rechtbank Noord – Holland 10 september 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:7852.
Rechtbank Rotterdam 15 september 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9060.
Rechtbank Rotterdam 6 oktober 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9948.
Rechtbank Midden – Nederland 13 oktober 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:5048.
Rechtbank Gelderland 28 oktober 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:6001.
Rechtbank Noord – Nederland 28 oktober 2021, ECLI:NL:RBNNE:2021:5105.
Rechtbank Limburg 3 november 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:8222.
Rechtbank Zeeland – West – Brabant 26 november 2021, ECLI:NL:RBZWB:2021:6931.
Rechtbank Den Haag 30 december 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:16440.

Rechtbank Limburg 3 januari 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:130.
Rechtbank Rotterdam 7 januari 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:138.
Rechtbank Gelderland 20 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:467.
Rechtbank Midden – Nederland 9 februari 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:563.
Rechtbank Den Haag 17 maart 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3180.
Rechtbank Den Haag 24 maart 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:3106.
Rechtbank Rotterdam 27 mei 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:4199.
Rechtbank Gelderland 13 juni 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:3584.
Rechtbank Noord – Holland 15 juli 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:6301.
Rechtbank Overijssel 7 september 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:2681.
Rechtbank Noord – Nederland 14 september 2022 ECLI:NL:RBNNE:2022:3310.
Rechtbank Midden – Nederland 21 september 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:3802.
Rechtbank Den Haag 28 september 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:10315.
Rechtbank Noord – Nederland 24 oktober 2022, ECLI:NL:RBNNE:2022:3924.

Bijlage

2020

1.

Rechtbank Noord – Holland 17 februari 2020 ECLI:NL:RBNHO:1036

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

Samenvatting: Er is niet gebleken van verwijtbaar handelen, disfunctioneren en ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ook het beroep op de cumulatiegrond slaagt niet. Deze grond is niet afzonderlijk toegelicht. Bovendien is er sprake van geen bijna voldragen ontslaggrond.

Overwegingen kantonrechter: Naar het oordeel van de kantonrechter is ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegrond niet gerechtvaardigd. Daartoe wordt het volgende overwogen. De werkgever heeft echter nagelaten de cumulatiegrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om - wanneer iedere toelichting ontbreekt - de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daarbij is er ook geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond.¹⁴⁶

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

2.

Rechtbank Oost – Brabant 25 februari 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:1498

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

Samenvatting: Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een scholengemeenschap jegens docent afgewezen; e-grond, g-grond, h-grond, i-grond.

Overwegingen kantonrechter: Alle door de werkgever aangevoerde gronden zijn, niet alleen afzonderlijk maar ook in samenhang, ontoereikend om toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Ook op de i-grond is het verzoek niet toewijsbaar. De mate van de verstoring van de arbeidsverhouding is niet zodanig dat van de werkgever niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁴⁷

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

3.

Rechtbank Oost – Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499

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

¹⁴⁶ Rechtbank Noord – Holland 17 februari 2020 ECLI:NL:RBNHO:1036, r.o. 5.19.

¹⁴⁷ Rechtbank Oost – Brabant 25 februari 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:1498, r.o. 10.

Samenvatting: Afwijzing i-grond wegens onvoldoende onderbouwing.

Overwegingen kantonrechter: de werknemer heeft nagelaten de cumulatiegond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de rechter om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen zijn weegt ook mee in het oordeel van de kantonrechter dat ook in combinatie zij niet voldoende grond opleveren om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.¹⁴⁸

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

4.

Rechtbank Midden – Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221

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

Samenvatting: afwijzing i-grond bij niet voldragen andere gronden;

Overweging kantonrechter: Het ontbindingsverzoek op de d-grond is niet toewijsbaar. Uit het voorgaande volgt dat zowel de d-grond als de g-grond niet voldragen zijn. Om welke reden de combinatie van beide onvoldragen gronden ontbinding toch gerechtvaardigd is, is door de werkgever nauwelijks toegelicht. De onderbouwing ter zitting is dat volgens de werkgever de i-grond aan de orde is omdat de verhouding teveel is verstoord omdat verbetering in het functioneren weinig kansen heeft. Ook dit is een onvoldoende nadere onderbouwing. Als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst nu zou worden toegewezen zou er in dit geval op neerkomen dat aan de werknemer de waarborgen die gelden voor de d-grond hem alsnog worden onthouden. Van de werkgever had volgens de kantonrechter neemt hierbij in aanmerking (zoals ook hiervóór al is overwogen) verwacht mogen worden dat zij, voor zover de arbeidsverhouding naar haar mening teveel verstoord is, moeite had behoren te doen dit te normaliseren. Daarvan is niet gebleken.¹⁴⁹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

5.

Rechtbank Rotterdam 30 maart 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:2915

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

¹⁴⁸ Rechtbank Oost – Brabant 5 maart 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:1499, r.o. 5.14.

¹⁴⁹ Rechtbank Midden – Nederland 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221, r.o. 4.14.

Samenvatting: Het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op primair d-grond, subsidiair g-grond en meer subsidiair op de i-grond wordt afgewezen. Geen van de gronden is voldragen.

Overwegingen kantonrechter: In eerste instantie wordt er geconcludeerd door de kantonrechter dat er geen sprake is van een voldragen d-grond die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Door enkel te verwijzen naar de feiten en omstandigheden uit de d-grond ter onderbouwing van de verstoorde arbeidsverhouding is ook niet succesvol. Door enkel te stellen dat de d-grond en de e-grond in samenhang gezien een redelijke grond voor ontbinding opleveren is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. Wanneer iedere toelichting ontbreekt is het niet aan de rechter om 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. Ook zijn de aangevoerde afzonderlijke ontslaggronden die aan het verzoek ten grondslag niet voldragen. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁵⁰

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

6.

Rechtbank Den Haag 28 april 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:4679

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

Samenvatting: Aan dit verzoek legt de werkgever ten grondslag dat sprake is van – kort gezegd – verwijtbaar handelen van de werknemer, disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding en wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in de hiervoor genoemde gronden, die zodanig is dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter onderbouwing daarvan heeft de werkgever het volgende naar voren gebracht.

Overwegingen kantonrechter: noch de e-grond, noch de g-grond, noch de d-grond voldragen is. Om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt heeft de werkgever niet of nauwelijks toegelicht. De werkgever heeft alleen verwezen naar hetgeen eerder is gesteld en herhaald dat de houding en wijze van communiceren niet is verbeterd en dat het laatste voorval van 1 november 2019 definitief het vertrouwen bij Silicon heeft doen verliezen. Niet alleen is de toedracht van dat incident, de door de werkgever gestelde bedreiging op 1 november 2019, niet komen vast te staan, aan deze en aan de andere aangevoerde ontslaggronden ligt feitelijk steeds het verwijt ten grondslag dat de werknemer niet goed communiceert. Toewijzing op grond van de i-grond zou er daarom op neerkomen dat

¹⁵⁰ Rechtbank Rotterdam 30 maart 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:2915, r.o. 5.13.

de waarborgen die gelden voor de d-grond alsnog aan de werknemer zouden worden onthouden. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.¹⁵¹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

7.

Rechtbank Overijssel 6 mei 2020 ECLI:NL:RBOVE:2020:1726

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

Samenvatting: De werkgever verzoekt ontbinding van de met werknemer bestaande arbeidsovereenkomst. De werkgever baseert het verzoek op artikel 7:669 lid 3, onderdelen e, g en i. De kantonrechter wijst het verzoek af. De werkgever meent dat op grond van hetgeen zij heeft gesteld met betrekking tot de d-grond en de g-grond, in samenhang bezien, sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Overwegingen kantonrechter: De kantonrechter acht ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegrond niet gerechtvaardigd. Hierboven is reeds geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Ook wanneer die gronden worden gecombineerd, kan dat niet de conclusie dragen dat niet meer van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁵²

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

8.

Rechtbank Amsterdam 8 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2541.

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

Samenvatting: Het gaat om een bestaande verstoring (nog) niet duurzaam nu de werkgever geen oplossing heeft geprobeerd en de i-grond is niet bedoeld ter reparatie van onvoldragen grond;

Overweging kantonrechter: Ook de i-grond biedt de werkgever geen soelaas; in wezen tracht de werkgever de niet-geslaagde e- en g-grond te repareren met een beroep op de i-grond en daar is deze grond niet voor bedoeld.¹⁵³

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

9.

Rechtbank Noord – Holland 14 mei 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:5078

¹⁵¹ Rechtbank Den Haag 28 april 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:4679, r.o. 5.29.

¹⁵² Rechtbank Overijssel 6 mei 2020 ECLI:NL:RBOVE:2020:1726, r.o. 4.14.

¹⁵³ Rechtbank Amsterdam 8 mei 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:2541, r.o. 36.

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

Samenvatting: De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de kortst mogelijke termijn op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder d (ongeschiktheid), onder g (verstoorde arbeidsverhouding), onder h (restgrond/verschil van inzicht) en/of onder i (cumulatiegrond) BW onder toekenning van een transitievergoeding aan [verweerder] van € 29.224,91 bruto, uitgaande van ontbinding per 1 juli 2020, verhoogd met 50% als op de i-grond wordt ontbonden.

Overwegingen kantonrechter: Ten aanzien van de i-grond, een combinatie van omstandigheden, geldt dat deze afzonderlijk moet worden toegelicht en dat het niet aan de kantonrechter is om de aangevoerde omstandigheden te verzamelen en te beoordelen. De werkgever heeft op deze grond volstrekt onvoldoende toelichting gegeven.

Beslissing kantonrechter: Verzoek toegewezen op de g-grond.

10.

Rechtbank Overijssel 3 juni 2020 ECLI:NL:RBOVE:2020:1975

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

Samenvatting: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Grondslag uit artikel 7:669 lid 3 BW: disfunctioneren (sub d), frequent ziekteverzuim (sub c), verstoorde arbeidsverhouding (sub g) en de combinatiegrond (sub i). In redelijkheid moet van werkgever worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog te laten voortduren.

Overwegingen kantonrechter: De werkgever moet eerst de werknemer op adequate wijze van zijn ongeschiktheid in kennis stellen en hem vervolgens in voldoende mate in de gelegenheid stelt om zijn functioneren te verbeteren voor zover de aangevoerde omstandigheden te maken hebben met het gestelde disfunctioneren. Ook moet de werkgever eerst voor zover de aangevoerde omstandigheden te maken hebben met het frequent ziekteverzuim een UWV-deskundigenverklaring op vragen, en daarop naar bevind van zaken acteren. En voor zover de aangevoerde omstandigheden tenslotte te maken hebben met de verstoorde arbeidsverhouding moet van de werkgever gevergd worden om met inachtneming van het advies van de bedrijfsarts en in goed onderling overleg – zo nodig onder leiding van een onafhankelijke gespreksbegeleider, zoals een mediator – te komen tot afspraken over door werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren werkzaamheden.¹⁵⁴

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

11.

Rechtbank Den Haag 8 juni 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:5404

¹⁵⁴ Rechtbank Overijssel 3 juni 2020 ECLI:NL:RBOVE:2020:1975, r.o. 4.10.

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

Samenvatting: Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de werkgever op e-grond, d-grond, g-grond, h-grond en i-grond, steeds gebaseerd op hetzelfde feitencomplex. Ontbinding op alle gronden afgewezen.

Overwegingen kantonrechter: het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Noch de e-grond, noch de g-grond, noch de d-grond, noch de h-grond is voldragen. De werkgever heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden – en welke combinatie precies – de ontbinding toch rechtvaardigt. Onvoldoende is om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op grond van de i-grond. Daarbij komt dat er ook niet sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. Zo is de werknemer nadat hij was gewaarschuwd, direct ontslag aangezegd en heeft hij geen kans meer gekregen om zich te verbeteren. Voor wat betreft de g-grond is nog niet een begin van een poging gedaan om de gestelde verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Gelet op het voorgaande kan naar het oordeel van de kantonrechter niet gezegd worden dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook op de i-grond is het ontbindingsverzoek dus niet toewijsbaar.

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

12.

Rechtbank Rotterdam 9 juni 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:5246

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

Samenvatting: Indien wordt geoordeeld dat geen sprake is van een voldragen d-grond of g-grond, dient de arbeidsovereenkomst te worden ontbonden op grond van de i-grond. Ook een combinatie van omstandigheden in verband met zowel disfunctioneren als een verstoorde arbeidsrelatie hebben geleid tot een dusdanige situatie dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet langer van de werkgever kan worden gevergd, aldus de werkgever.

Overwegingen kantonrechter: Het ontbindingsverzoek op de i-grond is evenmin toewijsbaar naar het oordeel van de kantonrechter, omdat de combinatie van het door werkgever gestelde disfunctioneren en de door werkgever gestelde verstoorde arbeidsrelatie niet zodanig zijn dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. Doordat de werkgever amper invulling heeft gegeven aan het toegezegde verbetertraject zijn de door de werkgever aangevoerde d-grond en g-grond afzonderlijk en in onderlinge samenhang en door het ontbreken van enige inspanning door de werkgever om tot

een oplossing van de gestelde verstoorde arbeidsrelatie te komen - ontoereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.¹⁵⁵

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

13.

Rechtbank Rotterdam 15 juni 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8278

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

Samenvatting: De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, in de eerste plaats op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW en in de tweede plaats op grond van een combinatie van gronden in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder i BW, te weten een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding alsmede de ongeschiktheid van [werknemer] tot het verrichten van de bedongen arbeid (7:669 lid 3 onder d BW),

Overwegingen kantonrechter: De combinatie van gronden bestaat in dit geval uit de verstoorde arbeidsrelatie (de “g-grond”) en de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, de zogenoemde “d-grond”. De “d-grond” is door de werkgever niet als afzonderlijke grond aan het verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd en zal dan ook hierna besproken worden in het kader van de aangedragen “i-grond”. Volgens de kantonrechter is een geslaagd beroep op de “d-grond” vereist dat de werkgever de werknemer van de ongeschiktheid tijdig in kennis heeft gesteld en dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat de werknemer onvoldoende kenbaar is gemaakt dat hij niet naar behoren functioneerde en als dat wel zo was heeft de werkgever niet voldoende of op juiste wijze in de gelegenheid gegeven het functioneren te verbeteren. Door het voldoende aanwezig zijn van de “g-grond” en de “d-grond” is het gestelde disfunctioneren, in combinatie met een verstoorde arbeidsrelatie, dan ook niet voldoende dat de arbeidsovereenkomst in het kader van de i-grond dient te worden ontbonden.¹⁵⁶

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

14.

Rechtbank Noord – Holland 16 juni 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:4469

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

Samenvatting: Het betreft een ongeldig ontslag op staande voet. De werknemer heeft voldaan aan de controleverplichtingen tijdens ziekte. Niet opgeven verblijfadres geen dringende reden. Geen ontbinding (e-grond en i-grond).

¹⁵⁵ Rechtbank Rotterdam 9 juni 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:5246, r.o. 5.16.

¹⁵⁶ Rechtbank Rotterdam 15 juni 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8278, r.o. 5.12.

Overwegingen kantonrechter: De kantonrechter is van oordeel dat er geen redelijke grond voor ontbinding is. Hiervoor is al geoordeeld dat de werknemer heeft voldaan aan zijn verplichtingen bij ziekte en re-integratie. Van verwijtbaar handelen of nalaten is in zoverre dus geen sprake. De kantonrechter concludeert dat geen sprake is van zodanig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het verzoek op deze grond zal daarom worden afgewezen. De kantonrechter is al met al van oordeel dat de combinatie van omstandigheden niet zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁵⁷

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

15.

Rechtbank Midden Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705

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

Samenvatting: ontbinding i-grond, cumulatiegrond, verhoging transitievergoeding, disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding.

Overwegingen kantonrechter: Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daar is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van. Zowel de werknemer als de werkgever hebben geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen door mediation. Allebei hebben verklaard de kwaliteit van de mediation als goed te hebben ervaren. Vertrouwensherstel is noodzakelijk gezien het niveau waarop moet worden samengewerkt tot een goed verbetertraject te geraken. Dat dat vertrouwen niet hersteld is blijkt uit het feit dat de werknemer op 7 februari 2020 vrijgesteld is van zijn verplichting om te werken en dat hij die vrijstelling niet heeft aangevochten. Daarom ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond, waarbij aan werknemer de maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 wordt toegekend. Die rechtvaardiging is gelegen in de steken die werknemer heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt.¹⁵⁸

Beslissing kantonrechter: Ontbinding toegewezen i-grond

16.

Rechtbank Rotterdam 7 juli 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:5918

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

¹⁵⁷ Rechtbank Noord – Holland 16 juni 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:4469, r.o. 5.23.

¹⁵⁸ Rechtbank Midden Nederland 6 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2705, r.o. 5.10.

Samenvatting: Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond. Verschil van inzicht tussen partijen ten aanzien van de invulling van de functie. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld zodat een billijke vergoeding wordt toegewezen. Bewijsopdracht tav bonusaanspraak

Overwegingen kantonrechter: Volgens de kantonrechter is in het onderhavige geval sprake van een verschil van inzicht ten aanzien van de invulling van de functie van Managing Director Benelux. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op dit verschil van inzicht op het niveau van directeur er sprake is van andere omstandigheden dan in artikel 7:669 lid 1 en 3 sub a. tot en met g. BW genoemd, maar dat er sprake is van omstandigheden zoals vermeld in lid 3 van dat artikel onder h (de h-grond), die, nu het draagvlak ontbreekt, zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁵⁹

Beslissing kantonrechter: ontbinding h-grond

17.

Rechtbank Noord – Holland 8 juli 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:5559

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

Samenvatting: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Incident op de werkvloer tussen werknemer en een collega. Niet is gebleken dat dit in overwegende mate aan werknemer is te verwijten, ook verstoorde arbeidsverhouding onvoldoende aannemelijk. Beroep op de i-grond is niet onderbouwd.

Overwegingen kantonrechter: De werkgever heeft nagelaten de i-grond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of die voldoende zijn voor een voldragen i-grond. Geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden zijn voldragen. Ook is er geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van de werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁶⁰

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

18.

Rechtbank Den Haag 13 juli 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:10136

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

¹⁵⁹ Rechtbank Rotterdam 7 juli 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:5918, r.o. 6.2.

¹⁶⁰ Rechtbank Noord – Holland 8 juli 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:5559, r.o. 5.13.

Samenvatting: Ontbinding primair op basis van disfunctioneren, subsidiair op basis van een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op basis van de i-grond. Er is geen sprake van een voldragen grond. Combinatiegrond slaagt niet in verband met onvoldoende onderbouwing.

Overwegingen kantonrechter: De conclusie is dat disfunctioneren geen ontbindingsgrond oplevert. De werkgever heeft onvoldoende weten te onderbouwen dat het gestelde disfunctioneren en de manier waarop het verbetertraject verlopen is hebben geleid tot een dusdanige verstoring van de arbeidsverhouding dat er sprake is van een voldragen g-grond. Daarom kan er van de werkgever in redelijkheid worden verwacht kan worden dat zij het dienstverband niet langer kan voortzetten. Het verzoek tot ontbinding op de i-grond is naar het oordeel van de kantonrechter evenmin toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat noch de d-grond noch de g-grond voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. De werkgever heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt.¹⁶¹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

19.

Rechtbank Noord – Holland 15 juli 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:5161

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

Samenvatting: [werkgever] verzoekt om de arbeidsovereenkomst met [verzoeker] te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen (de e-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (de g-grond) en meer subsidiair wegens een cumulatie van een (onvoldragen) e-grond en een (onvoldragen) g-grond, de i-grond.

Overwegingen kantonrechter: De werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter veel bijgedragen aan het ontstaan van de ernstige verstoring van de arbeidsrelatie en ook in de mate van duurzaamheid van die verstoring. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond, en de i-grond behoeft geen nadere bespreking.¹⁶²

Beslissing kantonrechter: ontbinding g-grond.

20.

Rechtbank Rotterdam 17 juli 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:6350

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

Samenvatting: Ontbinding op d-grond wordt afgewezen (disfunctioneren staat niet vast + geen verbetertraject), ontbinding op de i-grond (disfunctioneren + verstoorde arbeidsverhouding)

¹⁶¹ Rechtbank Den Haag 13 juli 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:10136, r.o. 5.13.

¹⁶² Rechtbank Noord – Holland 15 juli 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:5161, r.o. 4.17.

wordt ook afgewezen, ontbinding wordt uiteindelijk toegewezen op (alleen) g-grond na aanvulling van rechtsgronden. Billijke vergoeding

Overwegingen kantonrechter: Doordat de werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat er sprake is van disfunctioneren van de werknemer en ook niet dat hem een verbetertraject is geboden maakt dat het beroep van de werkgever op de i-grond niet slaagt. Er is geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond. De rechter moet de rechtsgronden ambtshalve aanvullen op grond van artikel 25 Rv. Ontbinding op basis van de g-grond verlangt een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Zowel de werknemer als de werkgever hebben geen vertrouwen meer in een vruchtbare samenwerking waardoor er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden.¹⁶³

Beslissing kantonrechter: Ontbinding op g-grond.

21.

Rechtbank Midden – Nederland 24 juli 2020 ECLI:NL:RBMNE:2020:3327

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

Samenvatting: De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op basis van een combinatie van disfunctioneren en verstoorde verhouding op grond van de cumulatiegrond.

Overwegingen kantonrechter: De kantonrechter oordeelt dat de werkgever de werknemer geen reële mogelijkheid heeft geboden om zijn functioneren te verbeteren. Dit leidt tot de conclusie dat er geen sprake is van een voldragen d-grond, die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Om tot ontbinding op de i-grond over te kunnen gaan is onder meer vereist dat er sprake is van één bijna voldragen ontslaggrond. Daar is hier naar het oordeel van de kantonrechter sprake van. Zowel de werkgever als de werknemer hebben ieder op hun eigen wijze geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen, maar dat is niet succesvol geweest. Gezien de mate van samenwerking is het noodzakelijk om daadwerkelijk tot een goed verbetertraject te geraken. Het vertrouwen is duidelijk niet hersteld, omdat de werknemer vrijgesteld is van werk. Gelet op deze omstandigheden ziet de kantonrechter aanleiding tot ontbinding over te gaan van de arbeidsovereenkomst op de i-grond, aan de werknemer wordt een maximale verhoging van de transitievergoeding met 1,5 toegekend. Die rechtvaardiging is gelegen in de steken die de werkgever heeft laten vallen in het verbetertraject, dat in feite niet tot uitvoering is gekomen, waardoor uiteindelijk het vertrouwen duurzaam geschaad is geraakt.¹⁶⁴

Beslissing kantonrechter: Ontbinding i-grond toegewezen.

¹⁶³ Rechtbank Rotterdam 17 juli 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:6350, r.o. 5.13 t/m r.o. 5.17.

¹⁶⁴ Rechtbank Midden – Nederland 24 juli 2020 ECLI:NL:RBMNE:2020:3327, r.o. 5.18 t/m 5.19.

22.

Rechtbank Oost-Brabant 26 augustus 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:4333

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

Samenvatting: de werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met de werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1, onderdeel a, BW, in verbinding met artikel 7:669 lid 3, onderdelen g/d/h/i BW. Het verzoek tot ontbinding wordt afgewezen.

Overweging kantonrechter: Het verzoek op de i-grond is naar het oordeel van de kantonrechter ook niet toewijsbaar. Noch de g-grond, noch de d-grond, noch de h-grond is voldragen is. De werkgever heeft niet of amper toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden of om welke combinatie het gaat waardoor de ontbinding toch te rechtvaardigen is. Onvoldoende is om weer dezelfde feiten en gedragingen te herhalen die ook aan de andere gronden ten grondslag zijn gelegd en te stellen dat dit wel voldoende is voor een ontbinding op basis van de i-grond. Daarbij komt dat er ook niet sprake is van een bijna voldragen ontslaggrond. De werknemer heeft een tweetal waarschuwingen gekregen, maar daarin is hij niet geweest op de mogelijke consequenties. Er is ook niet gebleken dat hij een kans heeft gekregen om zich te verbeteren. Er blijkt ook nog niet dat er een poging is gedaan om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Dit betekent dat naar het oordeel van de kantonrechter niet gezegd kan worden dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarom is het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst de i-grond niet toewijsbaar.¹⁶⁵

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

23.

Rechtbank Oost – Brabant 26 augustus 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:4165

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

Samenvatting: Vernietiging van ontslag op staande voet schoonmaker. Een conflict tussen partijen gaat slechts over klein deel van de arbeidsovereenkomst. Toch heeft de werkgever (ten onrechte) de hele arbeidsovereenkomst via de ingrijpende manier van een ontslag op staande voet beëindigd. Er is geen sprake van werkweigering en voor zover daarvan wel sprake is, is dat in grote mate te wijten aan de werkgever. De werkgever heeft nagelaten om duidelijk en tijdig uitleg te geven aan de werknemer over de locatiewijziging. Ook bestaat er verwarring over het rooster van de werknemer. Mede daardoor heeft hij de alternatieve werklocaties niet geaccepteerd. (Tegen)verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-, g-, h- en i- grond afgewezen.

¹⁶⁵ Rechtbank Oost-Brabant 26 augustus 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:4333, r.o. 5.7.4.

Overweging kantonrechter: De werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter de i-grond, net als de h-grond, niet, dan wel onvoldoende onderbouwd. Omdat van de e-grond geen sprake is naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de combinatiegrond ook niet gerechtvaardigd. De g-grond is niet aan de orde of is als ontslaggrond bijna voldragen. De h-grond is ook niet vast komen te staan. Daarom kan een beroep op de i-grond niet slagen.¹⁶⁶

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

24.

Rechtbank Noord – Holland 10 september 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:10641

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

Samenvatting: Het ontslag op staande voet is onterecht, er was geen sprake van een voortvarend onderzoek dus er is niet voldaan aan de onverwijldheidseis. Wel ontbinding wegens verwijtbaar gedrag met transitievergoeding. Geen billijke vergoeding.

Overweging kantonrechter: De werknemer heeft dusdanig verwijtbaar gehandeld dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Dit handelen valt de werknemer zwaar aan te rekenen. De werknemer is eerder geweest dat er sprake is van een serieuze schram in het vertrouwen in hem. Doordat herplaatsing niet in de rede ligt, wordt het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond zal worden toegewezen.¹⁶⁷

Beslissing kantonrechter: Ontbinding e-grond

25.

Rechtbank Rotterdam 21 september 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8203

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

Samenvatting: De overboeking door de voormalig directeur van een bedrag van ruim € 4.100,- op zijn privé rekening is in de gegeven omstandigheden geen dringende reden voor ontslag op staande voet. De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet. Het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt ook afgewezen. De werkgever moet de werknemer in staat stellen om de afgesproken functie van docent uit te oefenen. Vermaning van de kantonrechter aan de werknemer dat hij in zijn nieuwe functie van docent professionele distantie dient te bewaren ten aanzien van de organisatie en de bedrijfsvoering van de werkgever.

Overweging kantonrechter: Voor wat betreft de i-grond wordt overwogen dat de cumulatiegrond bedoeld is voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in

¹⁶⁶ Rechtbank Oost – Brabant 26 augustus 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:4165, r.o. 8.8.

¹⁶⁷ Rechtbank Noord – Holland 10 september 2020 ECLI:NL:RBNHO:2020:10641, r.o. 5.33.

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. Dat enkel wordt gesteld dat er sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de g-grond en h-grond en een verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende. Daarbij zijn de afzonderlijke ontslaggronden niet (bijna) voldragen.¹⁶⁸

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

26.

Rechtbank Rotterdam 22 september 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8288

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

Samenvatting: Het ontbindingsverzoek op de c grond van artikel 7:669 lid 3 BW afgewezen. Doel van de deskundigenverklaring. Het verzoek tot ontbinding op de g, h en i grond wordt eveneens afgewezen.

Overweging kantonrechter: Een verklaring van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW ontbreekt, waardoor het verzoek op de c-grond met toepassing van artikel 7:671b lid 4 BW worden afgewezen. Pas wanneer de aangevoerde gronden op zichzelf nagenoeg voldragen zijn is het combineren van meerdere gronden mogelijk. De kantonrechter heeft reeds geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Daarom kan de door de werkgever aangevoerde ontslaggrond, de i-grond, niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.¹⁶⁹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

27.

Rechtbank Den Haag 7 oktober 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:10040

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

Samenvatting: De werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van deze twee gronden. De ontbinding wordt toegewezen wegens disfunctioneren.

Overweging kantonrechter: De werknemer heeft voldoende mogelijkheden gekregen om zijn functioneren te verbeteren. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt toegewezen.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Rechtbank Rotterdam 21 september 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8203, r.o. 4.20.

¹⁶⁹ Rechtbank Rotterdam 22 september 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:8288, r.o. 5.12.

¹⁷⁰ Rechtbank Den Haag 7 oktober 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:10040, r.o. 5.13.

Beslissing kantonrechter: Ontbinding toegewezen d-grond.

28.

Rechtbank Amsterdam 9 oktober 2020 ECLI:NL:RBAMS:2020:4992

Aangevoerde ontslaggronden: g-grond

Samenvatting: Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond. Aanvulling rechtsgronden. Afwijzing billijke vergoeding.

Overweging kantonrechter: De werkgever heeft aangegeven dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Er is voldoende aannemelijk geworden dat de verhouding tussen partijen verstoord is. Toch kan er niet worden gesproken van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Er is sprake van een jarenlang goede verstandhouding tussen partijen en partijen zijn pas in een heel korte tijd tegenover elkaar komen te staan. Door de bijzondere situatie dat de werknemer de enige werknemer is zodat de werkomstandigheden de arbeidsverhouding extra kwetsbaar en maakt de kans erg klein dat er sprake zal zijn van een goede samenwerking in de toekomst. Deze situatie, in combinatie met hetgeen hiervoor is overwogen over de verstoring van de arbeidsverhouding, zijn naar het oordeel van de kantonrechter in onderlinge samenhang toereikend om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond van artikel 7:669 lid 3 sub i BW te rechtvaardigen.¹⁷¹

Beslissing kantonrechter: Ontbinding toegewezen op i-grond

29.

Rechtbank Rotterdam 21 oktober 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:9827

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

Samenvatting: Het verzoek van LMC strekt tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW, dan wel een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid sub g BW, althans op basis van een combinatie daarvan als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW, onder toekenning van een transitievergoeding van € 37.142,00.

Overweging kantonrechter: De stellingen van de werkgever vormen ook geen deugdelijke onderbouwing voor de aanwezigheid van of een combinatie van omstandigheden als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW. De i-grond is bedoeld voor die gevallen waarin voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden, waarbij de werkgever dat niet kan baseren op omstandigheden uit één enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. Dat de combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de g-grond en een door toedoen van de werknemer ontstane verstoorde arbeidsverhouding hiervoor zorgt is daartoe

¹⁷¹ Rechtbank Amsterdam 9 oktober 2020 ECLI:NL:RBAMS:2020:4992, r.o. 19.

onvoldoende, terwijl bovendien geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen zijn.¹⁷²

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

30.

Rechtbank Noord – Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985

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

Samenvatting: Ontbinding arbeidsovereenkomst. Disfunctioneren. Ontslag op d-grond. Verstoorde arbeidsrelatie. Ontslag op g-grond. Cumulatie ontslaggronden. Ontslag op i-grond. Cumulatievergoeding.

Overweging kantonrechter: Er is sprake is van disfunctioneren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Pipelife de ongeschiktheid niet tijdig meegedeeld en is daardoor ook afbreuk gedaan aan een reële gelegenheid tot verbetering. De werkgever heeft de werknemer niet tijdig geïnformeerd over het disfunctioneren en heeft daarmee afbreuk gedaan aan de reële gelegenheid tot verbetering. Hierdoor is ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitsluitend op basis van het disfunctioneren van de werknemer niet gerechtvaardigd is. De kantonrechter constateert dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels zodanig is verstoord dat een draagvlak voor verdere samenwerking niet of nauwelijks meer aanwezig is. Immers, daarvoor is niet alleen vereist dat sprake is van een dergelijke verstoring, maar ook dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:669 lid 3, onderdeel g, BW). De werkgever had meer moeite kunnen doen om de verstoorde arbeidsrelatie aan te pakken, zeker gezien het lange dienstverband. Doordat de werkgever steken heeft laten vallen in het verbetertraject brengt dit mee dat ontbinding op alleen deze grond niet gerechtvaardigd is. De kantonrechter ziet wel aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, de zogenoemde i-grond (artikel 7:669 lid 3, onderdeel i, BW). Deze grond is bedoeld voor die gevallen waarin de werkgever een ontbindingsverzoek niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (Kamerstukken I, 2018-2019, 35 074, F, pag. 26). Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn, wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. Hoewel het disfunctioneren en de verstoorde arbeidsverhouding op zichzelf dus onvoldoende grond voor ontbinding opleveren, zorgen de omstandigheden samen wel voldoende om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat op zichzelf wel vast staat dat sprake is van disfunctioneren en van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat uitsluitend door gebreken ten aanzien van de tijdigheid van mededeling van de ongeschiktheid en door gebreken in de aanpak van de verstoring van de

¹⁷² Rechtbank Rotterdam 21 oktober 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:9827, r.o. 4.12.

arbeidsverhouding, ontbinding op één van die gronden niet gerechtvaardigd is. Ook is van belang dat niet goed valt in te zien dat die gebreken inmiddels nog te herstellen zijn en dat gelet op de vertrouwensbreuk moet worden aangenomen dat een nieuw verbetertraject geen echte kans van slagen meer heeft. Dat brengt mee dat in dit geval sprake is van een zodanige combinatie van omstandigheden genoemd in twee gronden dat van Pipelife in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁷³

Beslissing kantonrechter: Ontbindingsverzoek wordt toegewezen op de i-grond.

31.

Rechtbank Midden – Nederland 2 november 2020 ECLI:NL:RBMNE:2020:4734

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

Samenvatting: Een ontbindingsverzoek op grond van verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding en cumulatiegrond. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de cumulatiegrond (i-grond).

Overweging kantonrechter: het negatieve gedrag van de werknemer zorgt voor de verstoring van arbeidsverhouding en daardoor heeft hij dan ook wel verwijtbaar gehandeld. Toch heeft de werkgever daar voor 13 augustus 2020 niet adequaat op gestuurd en gereageerd en na 13 augustus 2020 heel snel een eindconclusie getrokken. In het kader van de g-grond zou de werkgever eerst een poging moeten doen via waarschuwingen en mediation om de verstoorde verhouding te herstellen. Door de nauwe samenwerking en de geringe omvang van de onderneming, maar ook gelet op de uitlatingen richting de directeur niet eenvoudig zijn. De werknemer kan zich ook nog totaal niet herkennen in de geuite kritiek en wenst zelfs een schriftelijk excuus. In deze situatie, waar de werknemer geen zelfinzicht toont, het een klein bedrijf betreft waar, de lijnen kort zijn en een goede samenwerking cruciaal is, maakt dat van de werknemer niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁷⁴

Beslissing kantonrechter: Ontbinding op i-grond toegewezen.

32.

Rechtbank Midden – Nederland 2 november 2020 ECLI:NL:RBMNE:2020:4745

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

Samenvatting: Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op e-, d- en i-grond afgewezen.

Overweging kantonrechter: De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de werkgever niet kan worden gevergd de

¹⁷³ Rechtbank Noord – Holland 28 oktober 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:8985, r.o. 4.21.

¹⁷⁴ Rechtbank Midden – Nederland 2 november 2020 ECLI:NL:RBMNE:2020:4734, r.o. 5.13.

arbeidsovereenkomst te laten voortduren, waardoor er geen sprake is van een voldragen g-grond. 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 enkele ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen. Dat de werkgever stelt dat er sprake is van een combinatie van verwijtbaar handelen of nalaten op basis van de e-grond en een door toedoen van werknemer ontstane verstoorde arbeidsverhouding is daartoe onvoldoende. Bovendien blijkt uit het voorgaande dat geen van de afzonderlijke ontslaggronden (bijna) voldragen zijn. Het verzoek tot ontbinding op de i-grond wordt daarom afgewezen.¹⁷⁵

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

33.

Rechtbank Rotterdam 12 november 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:13008

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

Samenvatting: De vraag is of een ontslag op staande voet van een werknemer wegens het verspreiden van racistische afbeeldingen in een (besloten) appgroep met collega's onder de gegeven omstandigheden een te vergaand middel is; het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Overweging kantonrechter: De enkele stelling van de werkgever dat de e-grond en de g-grond tezamen in ieder geval een redelijke grond voor ontbinding opleveren is naar het oordeel van de kantonrechter niet toereikend voor toewijzing van het verzoek op de i-grond. Bovendien zijn de aangevoerde e-grond en g-grond afzonderlijk niet voldragen en is er ook geen sprake van een bijna voldragen ontslaggrond. Ook op de i-grond kan het verzoek van de werkgever derhalve niet worden toegewezen.¹⁷⁶

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

34.

Rechtbank Limburg 2 december 2020 ECLI:NL:RBLIM:2020:9556

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

Samenvatting: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Het disfunctioneren is niet vast komen staan en het verbetertraject ontbreekt.

Overweging kantonrechter: De kantonrechter stelt dat de werkgever volkomen prematuur een ontslag in het vooruitzicht stelde. De werkgever is blijven aansturen op beëindiging van het

¹⁷⁵ Rechtbank Midden – Nederland 2 november 2020 ECLI:NL:RBMNE:2020:4745, r.o. 4.13.

¹⁷⁶ Rechtbank Rotterdam 12 november 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:13008, r.o. 4.26.

dienstverband al vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Dit is hoe het precies niet moet volgens de kantonrechter. Het is voor de kantonrechter niet duidelijk of het verloop onder het management (vier wisselingen van de wacht in drie jaar tijd) hierin mogelijk een rol heeft gespeeld. Het verzoek is om deze redenen niet toewijsbaar, ook niet op grond van de te elfder ure aangevoerde grondslagen van een verstoorde arbeidsrelatie en de cumulatiegrond.¹⁷⁷

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

¹⁷⁷ Rechtbank Limburg 2 december 2020 ECLI:NL:RBLIM:2020:9556, r.o. 4.3.

2021

35.

Rechtbank Noord -Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158

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

Samenvatting: Het op staande voet ontslaan van een werknemer voor het nuttigen van pakje(s) drinken van een klant van de werkgever is een te zware sanctie vindt de kantonrechter. Ondanks dat er sprake is van een zero tolerance beleid, is het beleid niet duidelijk genoeg kenbaar gemaakt en wordt het beleid niet consequent toegepast. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de cumulatie – grond. Daarbij wordt een beetje verwijtbaar gedrag gecombineerd met een beetje verstoorde arbeidsovereenkomst. De werkgever moet een transitievergoeding betalen en een cumulatievergoeding van 25%.

Overwegingen kantonrechter: De arbeidsovereenkomst zal wel worden ontbonden op de door Direct Maintenance meer subsidiair aangevoerde i-grond, omdat de cumulatiegrond is bedoeld voor die gevallen waarin de werkgever een ontbindingsverzoek niet kan baseren op omstandigheden uit één enkelvoudige ontslaggrond, maar dit wel kan motiveren en onderbouwen met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen (Kamerstukken I, 2018-2019, 35074, F, pag. 26). Uit de wet en de wetsgeschiedenis blijkt niet dat vereist is dat één of meer van de ontslag- gronden bijna voldragen zijn, wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden. Er is wel sprake van verwijtbaar handelen, maar niet zodanig dat van de werkgever niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De werkgever heeft in ieder geval te weinig gedaan om de verstoring op te lossen. Dat maakt de combinatie van de omstandigheden voldoende om de arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden, want van de werkgever kan niet worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁷⁸

Beslissing kantonrechter: Ontbinding toegewezen op i-grond

36.

Rechtbank Rotterdam 26 januari 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:488

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

Samenvatting: Afwijzing van het ontbindingsverzoek. Werknemer functioneerde onvoldoende, maar de werkgever heeft onvoldoende begeleiding en coaching gegeven om tot verbetering te komen.

Overwegingen kantonrechter: De kantonrechter is gelet op het feit dat de werkgever een verbetertraject waar ook sprake zou zijn van voldoende begeleiding, niet heeft ingezet

¹⁷⁸ Rechtbank Noord -Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158, r.o. 5.12 t/m 5.13.

voorafgaand aan de stap om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, van oordeel dat deze combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, niet maken dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarom wordt het verzoek op de i-grond eveneens afgewezen.¹⁷⁹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

37.

Gerechtshof 's – Hertogenbosch 28 januari 2021 ECLI:NL:GHSHE:2021:251

Aangevoerde ontslaggronden: i-grond

Samenvatting: In hoger beroep zijn door de werkgever vijf grieven aangevoerd, waarvan de vijfde grief is gericht tegen de afwijzing van het verzoek op de i-grond.

Overweging rechter: de werkgever is van mening dat de ontbinding op de i-grond ten onrechte door de kantonrechter is afgewezen. Zij stelt dat er sprake is van tenminste twee bijna voldragen gronden, zijnde disfunctioneren en een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie. Het hof verwerpt deze stelling: geen van beide gronden is “bijna voldragen”. Het hof verwijst naar de hieraan voorafgaande overwegingen. De grief slaagt niet.¹⁸⁰

Beslissing rechter: Het oordeel van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

38.

Rechtbank Limburg 29 januari 2021 ECLI:NL:RBLIM:2021:1114

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

Samenvatting: Verzochte ontbinding afgewezen. Disfunctioneren is niet gebleken. Verstoorde arbeidsverhouding niet zodanig dat van werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Overweging kantonrechter: Ten aanzien van de g-grond kan weliswaar worden geconcludeerd dat in enige mate sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar die verstoring is niet dermate ernstig is dat van de werkgever niet gevergd kan worden deze te laten voortduren, oordeelt de kantonrechter. Ook de cumulatiegrond biedt de werkgever in haar verzoek geen soelaas.¹⁸¹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

¹⁷⁹ Rechtbank Rotterdam 26 januari 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:488, r.o. 51.

¹⁸⁰ Gerechtshof 's – Hertogenbosch 28 januari 2021 ECLI:NL:GHSHE:2021:251, r.o. 3.7.

¹⁸¹ Rechtbank Limburg 29 januari 2021 ECLI:NL:RBLIM:2021:1114, r.o. 4.3.

39.

Gerechtshof Den Haag 9 februari 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:170

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

Samenvatting: Afwijzing van ontbindingsverzoek op d, g en i grond door kantonrechter Rotterdam 9 juni 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:5246 wordt in hoger beroep bekrachtigd. Belang van het verbeterplan waaraan geen uitvoering is gegeven.

Overweging rechter: Er was geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter. De onderbouwing van de d-grond en g-grond is te zwak om te kunnen oordelen dat een combinatie van omstandigheden die daaraan ten grondslag zijn gelegd zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, zo bevestigd ook het hof.¹⁸²

Beslissing hof: bekrachtigt de bestreden beschikking

40.

Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 29 maart 2021 ECLI:NL:GHARL:2021:2957

Aangevoerde ontslaggronden: g-, i grond

Samenvatting: Ontbinding arbeidsovereenkomst, i-grond, vergoeding artikel 7:671b lid 1 BW, 0,25 van de transitievergoeding. Het hof ziet net als de rechtbank voldoende reden om de arbeidsovereenkomst te ontbinden maar dan op de i-grond en niet (alleen) op de g-grond. Ook ziet het hof aanleiding om [verzoeker] bovenop de transitievergoeding een vergoeding toe te kennen ter hoogte van een kwart van de transitievergoeding.¹⁸³

Overweging kantonrechter: Duidelijk is dat vanaf 2017 het functioneren van de werknemer aanleiding heeft gegeven tot kritiek van de zijde van de werkgever. De werkgever heeft onvoldoende gedaan in de verbetering hiervan. De incidenten waarin de werknemer een verwijtbare rol heeft gespeeld, hebben grote druk gelegd op de arbeidsrelatie. De werknemer herkent zich hier niet in. De werknemer verklaart dat hij bij terugkeer op de werkvloer niet zou weten wat hij anders zou kunnen doen. Dit maakt samen met alle hiervoor genoemde omstandigheden, dat van de werkgever niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ondanks dat de werkgever geen deugdelijke gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren. De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de i-grond. Dat betekent dat het hoger beroep tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen doel treft - de arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden maar naar het oordeel van het hof had de ontbinding op de i-grond gebaseerd moeten worden - en de beschikking zal op dit punt worden bekrachtigd. Voor toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW

¹⁸² Gerechtshof Den Haag 9 februari 2021, ECLI:NL:GHDHA:2021:170, r.o. 3.16.

¹⁸³ Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 29 maart 2021 ECLI:NL:GHARL:2021:2957, r.o. 3.3.

bestaat geen grond. Het hof ziet aanleiding om een vergoeding toe te kennen als bedoeld in artikel 7:671b lid 8 BW ter hoogte van 0,25 van de transitievergoeding (bovenop de reeds toegekende en betaalde transitievergoeding). Reden voor die vergoeding is gelegen in het ontbreken van een deugdelijk verbetertraject, waardoor dat in feite niet tot uitvoering is gekomen en waardoor werknemer de kans op verbetering van zijn communicatie, houding en gedrag is ontnomen.¹⁸⁴

Beslissing kantonrechter: Ontbinding i-grond en vergoeding

41.

Rechtbank Noord – Holland 29 maart 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:4742

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

Samenvatting: De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. De werknemer heeft weliswaar gehandeld in strijd met de regels maar heeft dit echter zonder persoonlijk motief gedaan en heeft zijn handelen gedeeld met het opleveringsbedrijf en de kwaliteitsmanager/aandeelhouder/compagnon van de directeur. Zowel de werkgever als het branddetectiebedrijf waren op de hoogte van het handelen van werknemer en hebben daarop niet geacteerd. Het (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek op de e-, g- en i- grond wordt eveneens afgewezen.

Overweging rechter: Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De werkgever heeft deze ontslaggrond niet afzonderlijk toegelicht maar uitsluitend verwezen naar de omstandigheden die bij de andere gronden zijn genoemd. Naar het oordeel van de kantonrechter levert ook de combinatie van omstandigheden die de werkgever heeft genoemd bij de e-grond en de g-grond geen grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond. Het is nu eenmaal niet zo dat van de werkgever in redelijkheid niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁸⁵

Beslissing rechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

42.

Rechtbank Noord – Holland 31 maart 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:2637

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

Samenvatting: Ontbindingsverzoek op g-grond/i-grond in verband met wijze van communiceren door werknemer en als druppel een recente opmerking. Van die opmerking is voldoende aannemelijk dat die verband houdt met de arbeidsongeschiktheid, zodat sprake is van een opzegverbod.

¹⁸⁴ Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 29 maart 2021 ECLI:NL:GHARL:2021:2957, r.o. 3.19 en 3.20.

¹⁸⁵ Rechtbank Noord – Holland 29 maart 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:4742, r.o. 5.23.

Overweging kantonrechter: Er is sprake van een opzegverbod, omdat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek verband houdt met de ziekte van de werknemer. Gelet op deze omstandigheden is het voldoende aannemelijk dat de arbeidsongeschiktheid zich verband houdt met het ontbindingsverzoek. Ten overvloede, dit geldt voor allebei de aangevoerde gronden.¹⁸⁶

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

43.

Rechtbank Rotterdam 8 april 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:5026

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

Samenvatting: Ontbindingsverzoek afkomstig van gemeente. Werknemer heeft eed afgelegd en is gebonden aan integriteitseisen, maar heeft desondanks geld aangenomen van aannemer die voor gemeente werkte en met wie hij in de hoedanigheid van werknemer van de gemeente contact had, voor een voetbalreis van een vriend. De werknemer neemt ook een kerstpakket aan. Dit is niet toegestaan, maar ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet gerechtvaardigd. Ontbindingsverzoek op primair e-grond, subsidiair g-grond en meer subsidiair i-grond is niet toewijsbaar.

Overweging kantonrechter: De gemeente is het vertrouwen verloren in de werknemer, maar dat is niet ernstig genoeg dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. De omstandigheden maken niet dat van de gemeente niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Een officiële waarschuwing was passender geweest. Het ontbindingsverzoek op de i-grond is ook niet toewijsbaar.¹⁸⁷

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

44.

Rechtbank Midden – Nederland 9 april 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:1466

Aangevoerde ontslaggronden: g- en i-grond

Samenvatting: Ontbindingsverzoek op de g-grond wordt afgewezen. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om het herstel van de relatie mogelijk te maken, hetgeen van haar wel had mogen worden verwacht.

Overweging kantonrechter: Er is inderdaad sprake van een verstoring van de onderlinge verhouding volgens de kantonrechter, maar dat deze niet zodanig ernstig of duurzaam is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is ook niet gebleken dat de werkgever daadwerkelijk heeft geprobeerd de relatie

¹⁸⁶ Rechtbank Noord – Holland 31 maart 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:2637, r.o. 5.4.

¹⁸⁷ Rechtbank Rotterdam 8 april 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:5026, r.o. 5.6.

te herstellen en pijnpunten weg te nemen. Kortom, de kantonrechter is van oordeel dat de werkgever onvoldoende heeft gedaan om de relatie te herstellen, terwijl dit wel mag worden verwacht. Het voorgaande leidt ertoe dat het primaire verzoek van de werkgever zal worden afgewezen. De cumulatiegroond is onvoldoende onderbouwd en wordt daarom afgewezen. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.¹⁸⁸

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

45.

Rechtbank Midden – Nederland 15 april 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:2264

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

Samenvatting: Het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond wordt afgewezen wegens het ontbreken van een verbetertraject. Ook geen ontbinding op de g-grond en de i-grond mogelijk.

Overweging kantonrechter: De werknemer is onvoldoende in de gelegenheid gesteld haar functioneren te verbeteren, waardoor niet is voldaan aan de voorwaarden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond. Ontbinding op de g-grond is mogelijk als sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat is hier niet het geval. Er is daarom ook geen aanleiding voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Als er sprake is van een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren is ontbinding op de i-grond mogelijk. Het beroep op de g-grond is onvoldoende onderbouwd en verworpen. Naast deze grond is er geen andere ontbindingsgrond aan deze cumulatiegroond ten grondslag gelegd, waardoor niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond.¹⁸⁹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

46.

Rechtbank Noord – Holland 26 april 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:3694

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

Samenvatting: Afwijzing van ontbindingsverzoek van de werkgever. Er is geen sprake van disfunctioneren, omdat de werkgever niet tijdig kenbaar heeft gemaakt dat werknemer zou disfunctioneren en werknemer onvoldoende gelegenheid heeft gehad zijn functioneren te

¹⁸⁸ Rechtbank Midden – Nederland 9 april 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:1466, r.o. 3.15.

¹⁸⁹ Rechtbank Midden – Nederland 15 april 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:2264, r.o. 4.9.

verbeteren. Ook is er geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Ook de i-grond is niet aan de orde.

Overweging kantonrechter: Om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond is er volgens de wet en de wetsgeschiedenis niet vereist dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn, maar wel dat de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevegd kan worden. Daar is in dit geval geen sprake van. Een redelijke grond voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst ontbreekt.¹⁹⁰

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

47.

Rechtbank Rotterdam 29 april 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:4194

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

Samenvatting: Ontbindingsverzoek basisschoollerares op c-, d-, g-, h- en i-grond afgewezen.

Overweging kantonrechter: Er is onvoldoende onderbouwd dat verbetering van het functioneren van de werknemer en de arbeidsverhouding niet mogelijk is. Ook wanneer deze ontslaggronden worden gecombineerd en gezien het lange dienstverband van de werknemer mag van de werkgever worden verwacht dat zij haar best doet de arbeidsovereenkomst succesvol te laten zijn. De werkgever zal de werknemer alsnog te werk stellen of onderzoeken welke andere mogelijkheden er zijn om de arbeidsovereenkomst te kunnen laten voortduren. De i-grond kan daarom evenmin leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.¹⁹¹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

48.

Rechtbank Den Haag 12 mei 2021 ECLI:NL:RBDHA:2021:10694

Aangevoerde ontslaggronden: c- tot en met e-, g- h-, en i-grond

Samenvatting: Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever wordt afgewezen. Er is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De werknemer is nimmer op zijn functioneren aangesproken en er is onvoldoende gebleken dat de werkgever er alles aan heeft gedaan om een oplossing voor het conflict, zoals bijvoorbeeld herplaatsing van de werknemer, te hebben onderzocht.

Overweging kantonrechter: Er is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub g BW volgens de kantonrechter. Er is onvoldoende gebleken dat de werkgever er alles aan heeft gedaan om de verhoudingen te normaliseren, aldus de kantonrechter. De kantonrechter is van oordeel dat er ook geen sprake is

¹⁹⁰ Rechtbank Noord – Holland 26 april 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:3694, r.o. 5.13.

¹⁹¹ Rechtbank Rotterdam 29 april 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:4194, r.o. 4.10.

van een combinatie van omstandigheden die in de c- tot en met e-, g- en h-grond worden genoemd, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit levert geen geslaagd beroep op de i-grond op.¹⁹²

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

49.

Rechtbank Rotterdam 1 juni 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:5136

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

Samenvatting: Geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex artikel 7:669 lid 3 BW aanwezig. De werkgever heeft zelf een groot aandeel in het ontstaan van de verstoorde arbeidsrelatie gehad, zodat de g-grond niet is vervuld.

Overweging kantonrechter: Er is geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst aanwezig. Nu het verwijt in overwegende mate bij de werkgever ligt, kan niet worden geoordeeld dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De h-grond is niet bedoeld om te worden gebruikt ter reparatie van een onvoldoende onderbouwde ontslaggrond. Daarom is ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de h-grond evenmin toewijsbaar. Er is geen sprake van verwijtbaar handelen, waardoor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond wordt afgewezen. Door enkel te stellen dat de g-grond, h-grond en e-grond samen een redelijke grond voor ontbinding opleveren is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. Het is niet de bedoeling dat de kantonrechter zelf de gronden gaat verzamelen en zelfstandig gaat beoordelen, voor een beroep op de i-grond. Er is tevens geen sprake van een voldragen ontslaggrond of een bijna voldragen ontslaggrond. Dat betekent dat het niet zo is dat er niet van de werkgever gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.¹⁹³

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

50.

Rechtbank Midden – Nederland 30 juni 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:2876

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

Samenvatting: Ontbindingsverzoek werkgever, g-, d- en i-grond afgewezen. De werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij zich voldoende heeft ingespannen om de samenwerkingsproblemen te verbeteren en dat de werknemer voldoende kans is gegeven het functioneren te verbeteren.

Overweging kantonrechter: De werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij voldoende inspanningen heeft verricht om de samenwerkingsproblemen te verbeteren. Daarbij heeft de werknemer ook niet voldoende de kans gekregen om naar aanleiding van de gegeven kritiek haar functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter is het

¹⁹² Rechtbank Den Haag 12 mei 2021 ECLI:NL:RBDHA:2021:10694, r.o. 4.8.

¹⁹³ Rechtbank Rotterdam 1 juni 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:5136, r.o. 6.8.

ontbindingsverzoek op de i-grond ook niet toewijsbaar. Zowel de g-grond als de d-grond zijn niet voldragen. De combinatie van de verstoorde arbeidsrelatie en het disfunctioneren maken niet dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. De werkgever had meer moeite behoren te doen de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Daarvan is echter niet gebleken.¹⁹⁴

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

51.

Rechtbank Noord – Holland 1 juli 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:5208

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

Samenvatting: Verzoek ontbinding van werkgever afgewezen. Er is sprake van een onvoldoende onderbouwing van het gestelde disfunctioneren bestaande uit samenwerkingsproblemen en er wordt hetzelfde aangevoerd ten aanzien van verstoorde arbeidsverhouding en cumulatiegrond; ook deze gronden slagen niet.

Overweging kantonrechter: Er is geen sprake van een voldragen d-grond omdat niet is vast komen te staan dat de werknemer ongeschikt is voor haar functie vanwege het gedrag van de werknemer bestaande uit samenwerkingsproblemen. Er is ook geen sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Beide gronden zijn naar het oordeel van de kantonrechter voldragen. Van disfunctioneren is niet gebleken en ook is onvoldoende aangevoerd om tot het oordeel te komen dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. De aan de ontslaggronden ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden zijn grotendeels gelijk, zodat ook een combinatie van deze omstandigheden niet maken dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.¹⁹⁵

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

52.

Rechtbank Rotterdam 16 juli 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:6845

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

Samenvatting: Ontbinding op e-grond, g-grond, i-grond, onacceptabel gedrag en houding.

Overweging kantonrechter: Er is onvoldoende gebleken dat er sprake is van het moedwillig en opzettelijk pesten, intimideren en manipuleren van collega's. Waardoor er onvoldoende vast staat dat aan de zijde van de werknemer sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het ontbindingsverzoek op die grond wordt dan ook afgewezen. Het is onwaarschijnlijk dat er nog een toekomst is voor de verstoorde arbeidsrelatie, waardoor er sprake is van een duurzaam

¹⁹⁴ Rechtbank Midden – Nederland 30 juni 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:2876, r.o. 4.10.

¹⁹⁵ Rechtbank Noord – Holland 1 juli 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:5208, r.o. 5.15.

verstoorde arbeidsrelatie, waardoor van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW zal worden toegewezen, waardoor de aangevoerde grondslag (de i-grond: cumulatiegrond) geen nadere bespreking en beoordeling meer behoeft.¹⁹⁶

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen op de g-grond.

53.

Rechtbank Oost – Brabant 23 juli 2021 ECLI:NL:RBOBR:2021:4237

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

Samenvatting: De werkgever heeft meer subsidiair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, die zodanig is dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (artikel 7:699 lid 3, onderdeel i BW). Overwogen wordt dat de verstoorde arbeidsrelatie in dit geval veel gewicht in de schaal legt bij de beoordeling.

Overweging kantonrechter: Naar het oordeel van de kantonrechter is van een duidelijk verbetertraject geen sprake geweest omdat er geen plan is opgesteld met helder omschreven doelen, middelen, meetmomenten en meetwijze. Daarom wordt het verzoek op de d-grond afgewezen. Het eerste (disfunctioneren) is reeds in overweging 3.2. beoordeeld en het laatste (verstoorde relatie) is relevant in het kader van de g-grond, die de werkgever niet - althans niet zelfstandig - aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd. Het verzoek van de werkgever tot ontbinding op de h-grond moet dan ook worden afgewezen. De verstoorde arbeidsrelatie legt veel gewicht in de schaal waardoor alles afwegende de kantonrechter tot de slotsom komt dat, voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. Het ontbindingsverzoek wordt daarom toegewezen op de i-grond.¹⁹⁷

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen op de i-grond en er wordt een extra vergoeding toegekend. De werkgever heeft een ontbindingsverzoek op de d-grond heeft ingediend, terwijl er geen voldragen grond was. Dit heeft ertoe geleid dat de verhoudingen op scherp zijn gezet.

54.

Rechtbank Amsterdam 24 augustus 2021 ECLI:NL:RBAMS:2021:4445

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

Samenvatting: Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen van de werknemer afgewezen. G-grond en i-grond evenmin voldragen.

Overweging kantonrechter: Er is te prematuur verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. In elk geval kunnen de door werkgever aangedragen

¹⁹⁶ Rechtbank Rotterdam 16 juli 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:6845, r.o. 6.10 t/m 6.13.

¹⁹⁷ Rechtbank Oost – Brabant 23 juli 2021 ECLI:NL:RBOBR:2021:4237, r.o. 3.7.

feiten en omstandigheden, voor zover die komen vast te staan, niet tot ontbinding leiden. De werknemer verdient nog een kans gelet op het voorgaande en gelet op de relatief jonge leeftijd van werknemer en diens relatief lange en goede staat van. Er is duidelijk sprake van een tussen werknemer en de teamleider verstoorde werkverhouding, maar onvoldoende om te oordelen dat sprake is van een voldragen g-grond. De cumulatiegrond wordt, net als de andere redelijke gronden, als een op zichzelf staande grond beoordeeld. Omstandigheden die zijn genoemd bij de andere gronden kunnen met elkaar worden verbonden om tot de conclusie te komen dat de gekozen combinatie zo zwaar weegt dat een einde van de arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Dat is hier naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval.¹⁹⁸

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

55.

Rechtbank Noord – Holland 10 september 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:7852

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

Samenvatting: Ontbindingsverzoek van de werkgever wordt afgewezen. Van disfunctioneren is geen sprake en werkneemster is ook niet (op tijd) kenbaar gemaakt dát zij zou disfunctioneren. Er is onvoldoende gelegenheid geboden het functioneren te verbeteren. Geen sprake van onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding en beroep op i-grond gaat evenmin op. Verklaring voor recht dat concurrentie/relatiebeding nietig is.

Overweging kantonrechter: Er is geen mogelijkheid geboden het functioneren te verbeteren waardoor de kantonrechter concludeert dat geen sprake is van een voldragen d-grond. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub d BW zal daarom worden afgewezen. Er is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding waardoor de kantonrechter concludeert dat geen sprake is van een voldragen g-grond. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van artikel 7:669 lid 3 sub g BW zal daarom ook worden afgewezen. De arbeidsovereenkomst zal ook niet worden ontbonden op de door de werkgever meer subsidiair aangevoerde i-grond. Dit omdat er geen sprake is van een combinatie van omstandigheden die meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. Naar het oordeel van de kantonrechter is er van een dergelijke situatie niet gebleken.¹⁹⁹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

56.

Rechtbank Rotterdam 15 september 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:9060

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

Samenvatting: Er is geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen van kapitein die naakt recreëert en zich laat masseren aan boord. Ook geen ontbinding op de g-grond / i-grond.

¹⁹⁸ Rechtbank Amsterdam 24 augustus 2021 ECLI:NL:RBAMS:2021:4445, r.o. 26.

¹⁹⁹ Rechtbank Noord – Holland 10 september 2021 ECLI:NL:RBNHO:2021:7852, r.o. 5.15.

Overweging kantonrechter: De werkgever heeft geen reële pogingen gedaan om de verstoorde arbeidsrelatie te herstellen stelt de kantonrechter derhalve vast. Onder die omstandigheden is onvoldoende gebleken dat sprake is van een duurzame en onherstelbare verstoring, in die zin dat van de werkgever niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dit betekent dat het verzoek op de g-grond evenmin toewijsbaar is. Voor de beoordeling of er sprake is van een combinatie van gronden is volgens de wet en de wetsgeschiedenis niet vereist dat één of meer van de ontslaggronden bijna voldragen zijn. Beslissend is of de combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden. Aan dit criterium is niet voldaan, zodat ook het gestelde ten aanzien van de i-grond niet kan leiden tot toewijzing van het verzoek, zodat het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen dient te worden.²⁰⁰

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

57.

Rechtbank Rotterdam 6 oktober 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:9948

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

Samenvatting: De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-, e-, h- en i-grond is niet toewijsbaar. De arbeidsovereenkomst is niet ernstig en duurzaam verstoord. De werkgever heeft daarnaast een aandeel in de verstoring van de arbeidsverhouding gehad.

Overweging kantonrechter: De werkgever heeft niet alles in het werk gesteld dat in redelijkheid van haar mocht worden verwacht om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Daarom is er van een voldragen g-grond dan ook geen sprake. Daarnaast is er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ontoelaatbaar gedrag in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW die tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou moeten leiden. Het ontbindingsverzoek is derhalve evenmin toewijsbaar op de e-grond. De h-grond ziet op situaties die niet zijn terug te voeren naar de overige gronden van artikel 7:669 lid 3 BW. Het gaat dus om een restcategorie, die niet is bedoeld voor het repareren van andere onvoldragen ontslaggronden. Van een voldragen h-grond is dan ook evenmin sprake. Dat de i-grond van toepassing is, is naar het oordeel van de kantonrechter niet toereikend voor toewijzing van het verzoek van de werkgever op die grond. Bovendien blijkt uit hetgeen hiervoor werd overwogen dat noch de aan het verzoek ten grondslag gelegde e-grond, noch de daaraan ten grondslag gelegde g- en h-grond afzonderlijk voldragen zijn terwijl ook van een bijna voldragen ontslaggrond geen sprake is. Het ontbindingsverzoek op basis van de i-grond wordt ook niet toegewezen.²⁰¹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

58.

Rechtbank Midden Nederland 13 oktober 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:5048

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

²⁰⁰ Rechtbank Rotterdam 15 september 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:9060, r.o. 5.4 t/m 5.11.

²⁰¹ Rechtbank Rotterdam 6 oktober 2021 ECLI:NL:RBROT:2021:9948, r.o. 5.26 t/m 5.28.

Samenvatting: Het ontbindingsverzoek werkgever op e-, g-, d- en i-grond afgewezen.

Overweging kantonrechter: De werknemer heeft geen mogelijkheid gekregen het functioneren te verbeteren en er is onvoldoende duidelijk gemaakt dat er sprake is van disfunctioneren waardoor zowel de e-grond, als de g- en d-grond niet voldragen zijn. Ook wanneer deze ontslaggronden worden gecombineerd, rechtvaardigt dit geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst.²⁰²

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

59.

Rechtbank Noord – Nederland 28 oktober 2021 ECLI:NL:RBNNE:2021:5105

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

Samenvatting: Het verzoek van de werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst gegrond op artikel 7:669 lid 3 sub e en g en i BW afgewezen. Geen sprake van verwijtbaar handelen. Geen duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Geen i-grond. De kantonrechter ziet niet in dat er geen enkel zicht is op verbetering van de onderlinge relatie.

Overweging kantonrechter: Er is geen sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor zover de ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gegrond op artikel 7:669 lid 3 onder g BW, kan deze niet worden toegewezen. Voor de i-grond is er volgens de kantonrechter sprake van onvoldoende onderbouwing door de werkgever zodat de i-grond geen grondslag kan bieden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De ontbindingsgrond is weliswaar benoemd, maar dat was het dan ook. Bovendien is de kantonrechter van oordeel dat gelet op het voorgaande niet kan worden geoordeeld dat de omstandigheden in deze zaak tot het oordeel moeten leiden dat van de werkgever in redelijkheid voortzetting van het dienstverband niet kan worden gevergd. De kantonrechter is gelet hierop van oordeel dat ook het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond niet toewijsbaar is.²⁰³

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

60.

Rechtbank Limburg 3 november 2021 ECLI:NL:RBLIM:2021:8222

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

Samenvatting: Het ontslag verbod tijdens ziekte is niet van toepassing. Er is geen verbeterplan dus geen ontbinding op de d-grond. De verstoring van de arbeidsverhouding is niet duurzaam, dus daarom geen ontbinding op de g-grond. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond.

²⁰² Rechtbank Midden Nederland 13 oktober 2021 ECLI:NL:RBMNE:2021:5048, r.o. 4.20.

²⁰³ Rechtbank Noord – Nederland 28 oktober 2021 ECLI:NL:RBNNE:2021:5105, r.o. 3.23.

Overweging kantonrechter: Door het gebrek aan enig verbeterplan is er geen voldragen d-grond is. Het verzoek voor zover gebaseerd op deze grond faalt daarom. Daarnaast is er geen verbeterplan aangeboden waardoor de arbeidsverhouding niet ontbonden kan worden op grond van een verstoorde verhouding. Voor een beoordeling op basis van de i-grond vereist de wet een combinatie van omstandigheden van dien aard, dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan. Daarvoor is er geen bijna voldragen grond nodig. Anderzijds, uit het feit dat de i-grond een zelfstandige ontbindingsgrond is in het door de wetgever opgetuigde stelsel met strenge waarborgen volgt dat de i-grond geen middel tegen elk gebrek aan voldoende ontbindingsgronden is. Bij wie de meeste schuld ligt is niet relevant, op dit moment en naar de toekomst toe zal op korte termijn niet meer tot een werkbare relatie worden gekomen. Onder deze omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat van de werkgever niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de door de werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond opleveren voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3, onderdeel i BW.²⁰⁴

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

61.

Rechtbank Zeeland – West – Brabant 26 november 2021 ECLI:NL:RBZWB:2021:6931

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

Samenvatting: Afwijzing ontbinding op g-grond. De verwijten op de g-grond zijn gelegen in het functioneren van de werknemer. Er is niet gebleken dat de werknemer onvoldoende functioneert en voor zover de werknemer onvoldoende functioneert, is er geen reële kans tot verbetering geboden. Een eventuele verstoring in de arbeidsverhouding is nog te herstellen. Ontbinding op i-grond (combinatie d- en g-grond) wordt ook afgewezen.

Overweging kantonrechter: Er is niet aangetoond dat de werknemer onvoldoende functioneert en er is ook geen reële kans geboden tot verbetering. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat ontbinding is gerechtvaardigd. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt dan ook afgewezen. Aan dit verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond heeft heeft de werkgever gebaseerd op een combinatie van omstandigheden die volgen uit de g-grond en de d-grond. Het disfunctioneren van en de gestelde verstoorde verhouding hebben niet een dusdanige substantie dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd.²⁰⁵

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

62.

Rechtbank Den Haag 30 december 2021 ECLI:NL:RBDHA:2021:16440

²⁰⁴ Rechtbank Limburg 3 november 2021 ECLI:NL:RBLIM:2021:8222, r.o. 4.25 t/m 4.28.

²⁰⁵ Rechtbank Zeeland – West – Brabant 26 november 2021 ECLI:NL:RBZWB:2021:6931, r.o. 5.6.

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

Samenvatting: Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst Apotheker vanwege verwijtbaar handelen, disfunctioneren, andere omstandigheden en de cumulatiegrond.

Overweging kantonrechter: Het functioneren van de apotheker is niet zoals dat mag worden verwacht maar dat betekent echter nog niet dat er sprake is van verwijtbaar handelen van. Daarbij is er ook geen sprake geweest van een deugdelijk verbetertraject. Waardoor er niet gezegd kan worden dat van de werkgever niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortduren. Van een voldragen e-grond is dan ook geen sprake. De werkgever heeft voor de ig-grond dezelfde feiten en omstandigheden aangedragen als de overige gronden, waardoor het verzoek ook op deze grond niet kan worden toegewezen. Nu er geen sprake is van één of meer bijna voldragen ontslaggronden is het ontbindingsverzoek ook niet toewijsbaar is op de i-grond.²⁰⁶

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

²⁰⁶ Rechtbank Den Haag 30 december 2021 ECLI:NL:RBDHA:2021:16440, r.o. 4.14 t/m 4.16.

2022:

63.

Rechtbank Limburg 3 januari 2022 ECLI:NL:RBLIM:2022:130

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

Samenvatting: Ontbinding zowel op e-, g-, en de i-grond wordt afgewezen. De werknemer vertoont al jarenlang ongewenst, solistisch gedrag. Er is geen sprake van voldragen ontslaggronden, omdat hem geen deugdelijk verbetertraject aangeboden is.

Overwegingen kantonrechter: De i-grond kan niet worden ingezet als om andere niet voldragen ontbindingsgronden te repareren. Er is geen sprake van bijna voldragen gronden, waardoor ontbindingsverzoek niet slaagt. Een verbetertraject is onthouden en de gemaakte verwijten zijn al jarenlang getolereerd.²⁰⁷

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

64.

Rechtbank Rotterdam 7 januari 2022 ECLI:NL:RBROT:2022:138

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

Samenvatting: Nu de arbeidsovereenkomst op de e-grond wordt ontbonden, komt de kantonrechter niet meer toe aan de beoordeling van het primaire en subsidiaire (voorwaardelijk) zelfstandig tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond en g-grond.

Overwegingen kantonrechter: Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van een voldragen e-grond. Daartoe wordt het volgende overwogen. Gelet op de voorbeeldfunctie als leidinggevende had er van de werknemer mogen worden verwacht dat hij niet zou zorgen voor een veiligheidsrisico voor de werkgever, waardoor hiermee de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld.²⁰⁸

Beslissing kantonrechter: Ontbinding toegewezen op e-grond.

65.

Rechtbank Gelderland 20 januari 2022 ECLI:NL:RBGEL:2022:467

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

Samenvatting: Tussenbeschikking. Ontslagen van een statutair bestuurder; billijke vergoeding; transitievergoeding en overeengekomen variabele looncomponenten (bonus); i-grond; cumulatievergoeding; niet opgenomen wettelijke vakantiedagen en vervaltermijn artikel 7:640a BW.

²⁰⁷ Rechtbank Limburg 3 januari 2022 ECLI:NL:RBLIM:2022:130, r.o. 4.18.

²⁰⁸ Rechtbank Rotterdam 7 januari 2022 ECLI:NL:RBROT:2022:138, r.o. 5.14.

Overwegingen kantonrechter: Er is geen sprake van disfunctioneren geweest, maar van verschil van inzicht. Er is ook geen sprake van een verbeterplan. Het verschil van inzicht over hoe invulling te geven aan de rol van bestuurder is niet zodanig dat van de werkgever niet meer geveerd kon worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, waardoor er van een voldragen h-grond geen sprake is. Doordat de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie nauw samen hangt met de feiten en omstandigheden van de h-grond, kan er geen sprake zijn van een voldragen g-grond. De combinatie van omstandigheden genoemd in de twee gronden, te weten de g- en de h-grond, kan van de werkgever in redelijkheid niet geveerd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat betekent dat aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst een redelijke grond ten grondslag ligt.²⁰⁹

Beslissing kantonrechter: Vergoeding wegens opzegging op i-grond.

66.

Rechtbank Midden – Nederland 9 februari 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:563

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

Samenvatting: verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e-grond, g-grond en i-grond wordt afgewezen.

Overwegingen kantonrechter: In dit geval zou de combinatie van omstandigheden genoemd in de e-grond en de g-grond zodanig moeten zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet geveerd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter oordeelt dat de werknemer niet kan worden verweten dat hij onvoldoende professionele afstand heeft gehouden, daarbij is ook niet gebleken dat hij misbruik heeft gemaakt van zijn positie. Tevens heeft de werkgever geen poging gedaan om het vertrouwen te herstellen. De door de werkgever aangevoerde omstandigheden kunnen niet leiden tot ontbinding op grond van de i-grond.²¹⁰

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

67.

Gerechtshof Den Haag 15 februari 2022 ECLI:NL:GHDHA:2022:111

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

Samenvatting: In deze zaak wordt beoordeeld of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en of zich een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst voordoet.

²⁰⁹ Rechtbank Gelderland 20 januari 2022 ECLI:NL:RBGEL:2022:467, r.o. 4.9 t/m 4.13.

²¹⁰ Rechtbank Midden – Nederland 9 februari 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:563, r.o. 4.12 en 4.13.

Overweging rechter: Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat een ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden niet gerechtvaardigd was en dat er zich een grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst voordoet.²¹¹

Beslissing rechter: bekrachtigt de bestreden beschikking.

68.

Gerechtshof Den Haag 1 maart 2022 ECLI:NL:GHDHA:2022:282

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

Samenvatting: De werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er zijn drie gronden aan de orde, te weten: verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren en de i-grond. De kantonrechter wijst het verzoek af. Hof bepaalt alsnog einde van de arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.

Overweging rechter: Het hof acht, anders dan de kantonrechter, dat genoegzaam is gebleken dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het gaat om een kleine organisatie, waar een goede samenwerking en wederzijds vertrouwen erg belangrijk is.²¹²

Beslissing kantonrechter: Ontbindingsverzoek op de g-grond slaagt.

69.

Gerechtshof Den Haag 8 maart 2022 ECLI:NL:GHDHA:2022:297

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

Samenvatting: Verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren en verstoorde arbeidsverhouding. Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Hof acht het handelen van de werkgever ernstig verwijtbaar. 'Asscher escape'.

Overweging rechter: het hof komt tot een andere uitkomst dan de kantonrechter. De werknemer heeft niet voldoende de gelegenheid gekregen zijn functioneren te verbeteren. Het hof is van oordeel dat de arbeidsverhouding verstoord is en niet meer kan worden hersteld. Aan deze verstoring van de arbeidsverhouding kan aan de werkgever een ernstig verwijt worden gemaakt. Het hof is van oordeel dat de werkgever een ernstig verwijt te maken valt van de verstoring van de arbeidsverhouding door ontbinding van de arbeidsovereenkomst na te streven

²¹¹ Gerechtshof Den Haag 15 februari 2022 ECLI:NL:GHDHA:2022:111, r.o. 5.5.

²¹² Gerechtshof Den Haag 1 maart 2022 ECLI:NL:GHDHA:2022:282, r.o. 5.4.

op een onvoldragen d-grond, waardoor de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is.²¹³

Beslissing rechter: Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding

70.

Rechtbank Den Haag 17 maart 2022 ECLI:NL:RBDHA:2022:3180

Aangevoerde ontslaggronden: b-, a-, g-grond

Samenvatting: In deze zaak is door de werknemer verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten door de werkgever. Dit verzoek is toegewezen. Door het creëren van een onveilige werksituatie heeft de werkgever ernstig verwijtbaar gehandeld en/of nagelaten en daarbij aangifte tegen de werknemer gedaan waardoor de arbeidsverhouding (doelbewust) verstoord is geraakt. Tevens is de werkgever (ernstig) tekortgeschoten in de re-integratieverplichtingen bij ziekte.

Overweging rechter: Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen omdat de werkgever jegens de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten. De omstandigheden zijn van dien aard dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoort te eindigen.²¹⁴

Beslissing rechter: Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen.

71.

Gerechtshof Amsterdam 22 maart 2022 ECLI:NL:GHAMS:2022:856

Aangevoerde ontslaggronden: e-, f-, i-grond

Samenvatting: Ontslag op staande voet van bedrijfsleider die had gefraudeerd met het opmaken van documenten. Hof bekrachtigt beslissing van kantonrechter die het ontslag vernietigde. Dit omdat onder meer de kwaliteitsmanager binnen het bedrijf van werkgever op de hoogte was of had moeten zijn van de fraude, maar ook gelet op de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Het hof vernietigt de beslissing van de kantonrechter op het tegenverzoek in eerste aanleg waarbij de ontbinding was geweigerd. Het hof bepaalt het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 mei 2022, zijnde de datum waarop de arbeidsongeschiktheid van werknemer naar verwachting twee jaar geduurd zal hebben, wegens verstoring van de arbeidsrelatie. Door bij gebreke van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer wordt de transitievergoeding. De billijke vergoeding wordt afgewezen bij gebreke aan ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. art. 7:683 lid 5 BW, 7:673 BW en 7:671b lid 9 BW.²¹⁵

²¹³ Gerechtshof Den Haag 8 maart 2022 ECLI:NL:GHDHA:2022:297, r.o. 5.11 t/m 5.15.

²¹⁴ Rechtbank Den Haag 17 maart 2022 ECLI:NL:RBDHA:2022:3180, r.o. 5.10.

²¹⁵ Gerechtshof Amsterdam 22 maart 2022 ECLI:NL:GHAMS:2022:856.

Overweging rechter: Doordat het ontslag op staande voet niet terecht is verleend wordt de vordering afgewezen. Doordat de toenmalige kwaliteitsmanager op de hoogte was van het feit en hiervoor verantwoordelijk was, maar ook gelet op de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zoals lengte dienstverband en leeftijd, levert het handelen van de werknemer nog geen dringende reden op voor ontslag op staande voet.²¹⁶

Beslissing rechter: de arbeidsovereenkomst eindigt en betaling transitievergoeding zal worden toegewezen.

72.

Rechtbank Den Haag 24 maart 2022 ECLI:NL:RBDHA:2022:3106

Aangevoerde ontslaggronden: g-, h, i-grond

Samenvatting: Ontbindingsverzoek. Opzegverbod (6:670 lid1 lid BW) beoogt werknemers te vrijwaren van de psychische druk die de bedreiging met het einde van het dienstverband tijdens ziekte kan veroorzaken. Geen kansloos verzoek, forfaitaire proceskostenveroordeling.

Overweging kantonrechter: Het verweer waar een beroep wordt gedaan op de ontslagbescherming van artikel 7:670 eerste lid BW slaagt.

Beslissing rechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

73.

Hof 's Hertogenbosch 21 april 2022 ECLI:NL:GHSHE:2022:1299

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

Samenvatting: ontbinding op de i-grond, als gevolg van een nét niet voldragen d- en h-grond;

Overweging Hof: De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond. Dit is gebaseerd op een combinatie van de omstandigheden betreffende de g-grond en de d-grond. De d-grond is echter niet voldragen. Het hof acht de combinatie van de omstandigheden als hiervoor genoemd en gelegen in de (op zichzelf niet voldragen) d- én h-gronden als zodanig, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De ontbinding op de i-grond is terecht geweest.²¹⁷

Beslissing Hof: De ontbinding op de i-grond terecht is geweest.

74.

Rechtbank Rotterdam 27 mei 2022 ECLI:NL:RBROT:2022:4199

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

²¹⁶ Gerechtshof Amsterdam 22 maart 2022 ECLI:NL:GHAMS:2022:856, r.o. 3.6.

²¹⁷ Hof 's Hertogenbosch 21 april 2022 ECLI:NL:GHSHE:2022:1299, r.o. 3.8.5.

Samenvatting: Het verzoek van de werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen op de g-grond . Transitievergoeding toegekend, de billijke vergoeding niet.

Overweging kantonrechter: Genoegzaam gebleken is dat door de gedragingen van de werknemer alsook de werkgever, de vertrouwensrelatie dusdanig is verstoord dat deze niet meer kan worden gerepareerd. Van zowel de werkgever als de werknemer kan in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt toegewezen, kan in het midden blijven of sprake is van een voldragen i-grond, waardoor de kantonrechter aan de toekenning van een extra vergoeding ter hoogte van de helft van de transitievergoeding niet meer toe komt.²¹⁸

Beslissing kantonrechter: Ontbinding wordt toegewezen op de g-grond.

75.

Rechtbank Gelderland 13 juni 2022 ECLI:NL:RBGEL:2022:3584

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

Samenvatting: Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de g-grond; meldingen over angstcultuur; Het ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever heeft een grote bijdrage geleverd aan de verstoorde arbeidsverhouding.

Overweging kantonrechter: De relatie is duurzaam verstoord geraakt door het verlies van vertrouwen. De ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie is zelfs zodanig dat van de werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Nu er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding en herplaatsing niet in de rede ligt zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden op de g-grond.²¹⁹

Beslissing rechter: Ontbinding wordt toegewezen op de g-grond.

76.

Rechtbank Noord – Holland 15 juli 2022 ECLI:NL:RBNHO:2022:6301

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

Samenvatting: De werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met te ontbinden, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van [werknemer] (e-grond), subsidiair wegens een verstoord arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden (i-grond). De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op basis van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door zichzelf op negentien werkdagen te registreren in

²¹⁸ Rechtbank Rotterdam 27 mei 2022 ECLI:NL:RBROT:2022:4199, r.o. 5.8 t/m 5.10.

²¹⁹ Rechtbank Gelderland 13 juni 2022 ECLI:NL:RBGEL:2022:3584, r.o. 5.4 t/m 5.8.

het bedrijfssysteem als ingelogd en aanwezig, terwijl hij in werkelijkheid op die werkdagen een groot deel van de dag afwezig is geweest en geen (of nauwelijks) werkzaamheden heeft verricht.

Overweging rechter: Het feit dat de werknemer heeft opgegeven aan het werk te zijn geweest, op dagen waar hij een groot deel van de dag niet aan het werk is geweest, is voldoende om te zien als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. In die mate dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.²²⁰

Beslissing kantonrechter: Ontbinding op grond van de e-grond.

77.

Rechtbank Overijssel 7 september 2022 ECLI:NL:RBOVE:2022:2681

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

Samenvatting: Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. De reden is dat de werknemer als docent een privérelatie heeft met een student. De kantonrechter is van oordeel dat de privérelatie in dit specifieke geval geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Overweging rechter: De vraag is of de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden op grond van het feit dat een docent een privérelatie heeft met een student. De relatie bestond al voordat de student aan de opleiding begon en de toenmalig leidinggevende was daarvan op de hoogte. De docent mocht er daarom op vertrouwen dat dit geen problemen zou opleveren. Daarom kan niet worden gesproken van een voldragen g-grond, oftewel van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij deze laat voortduren. Doordat de werkgever de h-grond heeft onderbouwd met dezelfde feiten en omstandigheden die zij ook aan de verstoorte arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd en van andere feiten en omstandigheden die tot een vervulde h-grond zouden kunnen leiden, is niet gebleken. Er is evenmin sprake van een cumulatiegrond.²²¹

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

78.

Rechtbank Noord – Nederland 14 september 2022 ECLI:NL:RBNNE:2022:3310

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

Samenvatting: de reactie van werkgever op onjuiste gedragingen van de werknemer leidt ertoe dat het ontbindingsverzoek op de e-, g- en i-grond wordt afgewezen.

²²⁰ Rechtbank Noord – Holland 15 juli 2022 ECLI:NL:RBNHO:2022:6301, r.o. 5.12.

²²¹ Rechtbank Overijssel 7 september 2022 ECLI:NL:RBOVE:2022:2681, r.o. 5.4 t/m 5.6.

Overweging kantonrechter: Er is niet komen vast te staan dat sprake is van een combinatie van omstandigheden die in de e- en de g-grond worden genoemd die zodanig is, dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.²²²

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

79.

Rechtbank Midden – Nederland 21 september 2022 ECLI:NL:RBMNE:2022:3802

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

Samenvatting: De arbeidsovereenkomst wordt op grond van verstoorde arbeidsverhouding ontbonden. Toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Ook het verzoek van werknemer om toekenning van een schadevergoeding op grond van 7:611 BW is afgewezen. De door werknemer gestelde schade ziet namelijk uitsluitend en volledig op (de gevolgen van) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Overweging rechter: De kantonrechter leidt uit dit alles af dat de arbeidsverhouding zodanig ernstig en duurzaam is verstoord dat van [verzoeker] niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Een tweede mediationtraject acht de kantonrechter weinig kansrijk omdat de standpunten van partijen zijn verhard. Daar komt bij dat het ook in het belang van (de gezondheid van) [verweerster] is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. [verweerster] heeft ter zitting desgevraagd verklaard dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst in zekere zin een opluchting voor haar zou zijn. Nu herplaatsing niet in de rede ligt, zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). De overige door [verzoeker] aangevoerde gronden (e en i-grond) behoeven geen bespreking meer.

Beslissing rechter: Ontbinding toegewezen g-grond.

80.

Rechtbank Den Haag 28 september 2022 ECLI:NL:RBDHA:2022:10315

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

Samenvatting: Afwijzing verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op e-, g- en i-grond. Na een positieve beoordeling kan geen betekenis worden toegekend aan de eerdere waarschuwingen. De latere incidenten betreffen onvoldoende geconcretiseerde verwijten. De werkgever heeft te snel aangestuurd op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst terwijl er eerst onderzocht had moeten worden of de relatie nog te herstellen is. De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld het vertrouwen te herstellen.

²²² Rechtbank Noord – Nederland 14 september 2022 ECLI:NL:RBNNE:2022:3310, r.o. 5.11.

Overweging kantonrechter: Er is geen sprake van een ernstig vergrijp en een waarschuwing zou op zijn plaats zijn geweest, daarom geen ontbinding op de e-grond. Ook ontbinding op de g-grond is niet toewijsbaar, want er is geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding nu er wordt aangedragen dat er een onwerkbaar situatie is ontstaan. Het is begrijpelijk dat de werkgever minder vertrouwen heeft in de werknemer, maar er is geen sprake van een zodanige situatie dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld het vertrouwen te herstellen.²²³

Beslissing kantonrechter: Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

81.

Rechtbank Noord – Nederland 24 oktober 2022 ECLI:NL:RBNNE:2022:3924

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

Samenvatting: Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werknemer; het signaal discriminatie, het niet meewerken aan een intern onderzoek en de wijze van benaderen van collega's veroorzaakt onrust binnen werkgever.

Overweging rechter: Van de werkgever kan niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren door de wijze waarop de werknemer gedurende lange tijd met geluidsopname de situatie te willen aanklaarten, waardoor als zodanig verwijtbaar handelen/nalaten is aan te merken. Daarmee is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.²²⁴

Beslissing rechter: Ontbinding e-grond

82.

Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 21 november 2022 ECLI:NL:GHARL:2022:9956

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

Samenvatting: Ontbinding arbeidsovereenkomst op d-, e- of i-grond? Het Hof oordeelt, anders dan kantonrechter. Er is geen grond voor ontbinding. Het hof kent een billijke vergoeding van € 15.000,- bruto toe.

Overweging hof: Anders dan de kantonrechter oordeelt het hof dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet kan worden gebaseerd op de d-grond, omdat een verbeterplan ontbreekt. Er is onvoldoende gebleken dat er sprake was van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie, waardoor ook op deze grond de arbeidsovereenkomst niet kan worden beëindigd. Er is niet door de werkgever precies aangegeven en onderbouwt welke

²²³ Rechtbank Den Haag 28 september 2022 ECLI:NL:RBDHA:2022:10315, r.o. 5.15.

²²⁴ Rechtbank Noord – Nederland 24 oktober 2022 ECLI:NL:RBNNE:2022:3924, r.o. 5.23.

omstandigheden uit twee of meer van de ontslaggronden ertoe hebben geleid dat in redelijkheid niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Reeds daarom is toepassing van de i-grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst hier niet aan de orde. De conclusie is dan ook dat ontbinding niet kan worden gebaseerd op de i-grond. Met het oordeel dat geen van de ontslaggronden de verzochte ontbinding kan dragen, is gegeven dat de ontbinding ten onrechte is uitgesproken, zodat het hof, nu de werknemer geen aanspraak maakt op herstel van de arbeidsovereenkomst, op grond van artikel 7:683 lid 3 BW aan de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen.²²⁵

Beslissing hof: Geen grond voor ontbinding, billijke vergoeding € 15.000 bruto.

²²⁵ Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 21 november 2022 ECLI:NL:GHARL:2022:9956, r.o. 5.10 t/m 5.19.