

'i-Grond' als oplossing?

De kantonrechter wijst onlangs een ontbindingsverzoek af van een werkgever, omdat die werkgever 'geen voldragen ontslaggrond heeft'. Hoe zou dit oordeel van de kantonrechter hebben uitgepakt indien het ontbindingsverzoek na 1 januari 2020 onder de nieuwe wet 'Wet Arbeidsmarkt in Balans' zou zijn ingediend?

Michel T Schroots

Op 5 december 2019 wijst de kantonrechter van de rechtbank Overijssel in [zijn uitspraak](#) van 5 december 2019 een ontbindingsverzoek af. Wat is er precies aan de hand? Een werknemer treedt op 29 maart 2010 als docent Engels in dienst bij Stichting Deltion College (hierna: Deltion). Deltion start in oktober 2018 een traject om het functioneren van de werknemer te verbeteren. In april 2019 krijgt zij een persoonlijk werkplan toegestuurd, waarin elf verbeterpunten staan. Zij kan zich niet in deze punten vinden en levert op ieder verbeterpunt dan ook commentaar. Op 24 juni 2019 vindt een eindevaluatie van het verbetertraject plaats. Deltion deelt de werknemer mee dat zij de arbeidsovereenkomst met haar wenst te beëindigen.

Deltion verzoekt de kantonrechter vervolgens de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van disfunctioneren (d-grond) dan wel vanwege het volledig ontbreken van ieder vertrouwen en/of een fundamenteel verschil van inzicht (h-grond).

Oordeel Kantonrechter

Voor wat betreft het disfunctioneren oordeelt de kantonrechter dat Deltion de werknemer 'onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren'. Deltion heeft herhaaldelijk gevraagd om erkenning van de verbeterpunten en overeenstemming bij het verbetertraject, maar heeft daarmee in feite een *hang yourself*-methode toegepast. Ook de h-grond slaagt volgens de kantonrechter niet, omdat de h-grond niet moet worden gebruikt wanneer de andere ontslaggronden onvoldragen zijn, zoals in deze zaak.

WAB: nieuwe ontslaggrond

Vanaf 1 januari 2020 kan de nieuwe ontslaggrond, de i-grond, worden gebruikt. Dit is een zogenoemde cumulatiegrond. Dat houdt kortgezegd in dat een werkgever verschillende (niet voldragen) gronden kan *combineren* om toch tot een voldragen ontslaggrond te komen. De cumulatiegrond is derhalve bedoeld voor situaties zoals in deze zaak van de kantonrechter Overijssel: de verschillende ontslaggronden zijn op zichzelf onvoldoende om tot een 'redelijke grond' te kunnen concluderen, maar onderling toch voldoende om tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst te kunnen leiden.

Hogere transitievergoeding

Het gevolg van het gebruik van de i-grond is echter wel dat de werkgever de werknemer een hogere transitievergoeding moet betalen. De rechter kan tot maximaal 150 procent van de transitievergoeding toekennen, afhankelijk van de mate waarin sprake is van een reeds voldragen ontslaggrond (tussen de 100 en 150 procent).

Toekomst?

Het is uiteindelijk nog afwachten hoe streng of ruim rechters om zullen gaan met de cumulatiegrond. Op papier zou de nieuwe ontslaggrond het makkelijker moeten kunnen maken om tot een beëindiging van het dienstverband te komen indien sprake is van een onhoudbare situatie (en van 'onvoldragen' ontslaggronden). Ik houd u op de hoogte.

[ECLI:NL:RBOVE:2019:4597](#)

Deel dit artikel

f in  

Michel T Schroots is advocaat in Rotterdam en lid van de praktijkgroep Ondernemingsrecht van het kantoor Schaap Advocaten Notarissen.

GERELATEERD



NIEUWS | 01 augustus 2022

Drie op de tien werkenden heeft nog verbod op nevenwerkzaamheden in contract staan

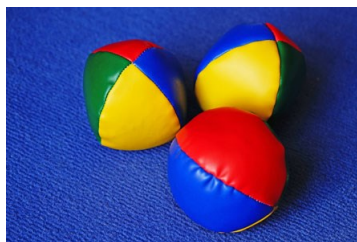
Bijna dertig procent van de werkenden heeft een verbod op nevenwerkzaamheden in de arbeidsovereenkomst staan. En bijna de helft moet voor het verrichten van nevenwerkzaamheden... →



ARBEIDSRECHT | 08 juli 2022

Stagiair of werknemer: potato, patato, of toch niet?

De gemiddelde werkgever die een stageovereenkomst met een stagiair sluit, gaat ervan uit dat alles daarmee juridisch geregeld is. Maar onlangs bleek uit een uitspraak... →



NIEUWS | 28 juni 2022

Thuiswerkende consultant had twee fulltime banen tegelijk

Een thuiswerkende consultant die tegelijk twee fulltime banen had, moet een boete van ruim 33 duizend euro betalen aan een voormalige werkgever. Dat blijkt uit een... →



NIEUWS | 27 juni 2022

Verhoging maximale kilometervergoeding 'wassen neus'

Miljoenen werknemers hebben niets aan een verhoging van de maximale kilometervergoeding, zoals het kabinet wil. Dat komt doordat velen helemaal geen reiskostenvergoeding... →



NIEUWS | 07 juni 2022

EU akkoord over 'fatsoensnorm' voor minimumloon

EU-landen moeten voortaan nagaan of hun minimumloon niet achterblijft bij de gemiddelde lonen. Het minimum moet iedere twee jaar bij de tijd worden gebracht, hebben... →
