

'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



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

GERELATEERD



NIEUWS | 13 september 2021

Uber moet van rechter chauffeurs in dienst nemen

Taxi-app Uber moet zijn chauffeurs in dienst nemen. Ze vallen voortaan onder de cao Taxivervoer, heeft de rechter bepaald in een zaak die was aangespannen door vakbond... →



NIEUWS | 13 september 2021

Interpolis: veel arbeidsconflicten over terugkeer naar kantoor

Het aantal arbeidsconflicten is dit jaar flink gestegen. Dat meldt Interpolis op basis van zijn maandelijkse Bedrijvenmonitor, waar De Telegraaf eerder over schreef.... →



NIEUWS | 07 september 2021

ABN Amro: arbeidswet heeft niet tot meer vaste contracten geleid

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) heeft er niet toe geleid dat bedrijven meer flexwerkers een vast contract hebben gegeven. →



NIEUWS | 23 augustus 2021

Werkgever mag vaccinweigeraar vriendelijk vragen thuis te werken

Als een werknemer weigert zich te laten vaccineren, mag de werkgever die persoon vragen om thuis te blijven werken, om gezondheidsrisico's op de werkplek te vermijden. →



NIEUWS | 17 juni 2021

Bedrijven maken plannen voor gedeeltelijke terugkeer naar kantoor

Veel grote bedrijven zijn bezig met voorbereidingen zodat hun werknemers ook na de coronapandemie deels thuis en deels op kantoor kunnen (blijven) werken. →
