

# De i-grond: stand van zaken na 6 maanden

Mr. dr. P. (Pascal) Kruit

VAAMN – 18 juni 2020

Gepubliceerde rechtspraak	Juli 2015 - juli 2016		Juli 2016 - juli 2017		Juli 2017 - juli 2018		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Toewijzing	201 (+32 pf)	66%	206 (+7 pf)	63%	157 (+6 pf)	62%	564 (+45 pf)	64%
Afwijzing	105	34%	122	37%	96	38%	323	36%
Totaal	306	100%	328	100%	253	100%	887	100%
<b>A-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	11	55%	11	46%	1	10%	23	43%
Afwijzing	9	45%	13	54%	9	90%	31	57%
Totaal	20	100%	24	100%	10	100%	54	100%
<b>B-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	0	nvt	1	33%	0	nvt	1	33%
Afwijzing	0	nvt	2	67%	0	nvt	2	67%
Totaal	0	nvt	3	100%	0	nvt	3	100%
<b>C-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	0	nvt	0	0%	0	0%	0	0%
Afwijzing	0	nvt	2	100%	1	100%	3	100%
Totaal	0	nvt	2	100%	1	100%	3	100%
<b>D-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	9 (+7 pf)	19%	19	32%	14 (+2 pf)	34%	42 (+ 9 pf)	28%
Afwijzing	38	81%	41	68%	27	66%	106	72%
Totaal	47	100%	60	100%	41	100%	148	100%
<b>E-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	61	44%	68	41%	45	32%	174	39%
Afwijzing	79	56%	99	59%	97	68%	275	61%
Totaal	140	100%	167	100%	142	100%	449	100%
<b>F-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	0	nvt	0	nvt	0	nvt	0	nvt
Afwijzing	0	nvt	0	nvt	0	nvt	0	nvt
Totaal	0	nvt	0	nvt	0	nvt	0	nvt
<b>G-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	88 (+24 pf)	52%	70 (+6 pf)	44%	72 (+1 pf)	50%	230 (+ 31 pf)	49%
Afwijzing	82	48%	89	56%	71	50%	242	51%
Totaal	170	100%	159	100%	143	100%	472	100%
<b>H-grond</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Toewijzing	9 (+ 1pf)	32%	18 (+1 pf)	38%	8 (+2 pf)	21%	35 (+4 pf)	31%
Afwijzing	19	68%	29	62%	31	79%	79	69%
Totaal	28	100%	47	100%	39	100%	114	100%

# Evaluatieonderzoek Wwz 2015-2018 (1)

- Onderzoek van Houweling, Kruit en Kersten in TAP 2018/266
- Aantal afwijzingen 36% - pre Wwz slechts 9%
- d-grond minst succesvol – slechts 28% leidt tot toewijzing
- g-grond meest kansrijk – 49% leidt tot toewijzing
- h-grond is bezig aan een opmars

# Evaluatieonderzoek Wwz 2015-2018 (2)

- Percentage toegewezen vergoedingen ex art. 7:671b BW sterk gestegen van 17% naar 24%
- Hoogte vergoeding ook fors gestegen:
  - 1<sup>e</sup> Wwz jaar gemiddeld € 31.522,-:
  - 3<sup>e</sup> Wwz jaar gemiddeld € 67.838,-.
- Is hier aanpassing op nodig?

# De i-grond (1)

- i-grond van art. 7:669 lid 3 BW:  
*“een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren”*
- Dus geen combi met de a en b grond
- Bij ontbinding op de i- grond kan ktr. extra vergoeding toekennen van maximaal 50% transitievergoeding
- Rechtvaardiging van die additionele vergoeding?

# De i-grond (2)

- MvT: rechter bepaalt de hoogte van de extra vergoeding aan de hand van de mate waarin aan de gronden c t/m e, g en h is voldaan. Is een of meer van die gronden bijna voldragen, kan er aanleiding zijn een lage extra vergoeding op te leggen. Zijn de gronden minder voldragen dan ligt een hogere extra vergoeding in de rede
- Volgens de MvT moet een en ander zich uitkristalliseren in de rechtspraak
- De redelijkheid van het ontslag of de gevolgen van het ontslag zijn niet van belang bij hoogte extra vergoeding – die zijn immers al verdisconteerd in de transitievergoeding

# De i-grond (3)

- Bij ontbinding i- grond en toekenning van extra vergoeding moet ktr. intrekkingstermijn bieden aan wg.
- Volgens MvT kan ktr. ook ambtshalve op de i – grond ontbinden – verwijzing naar art. 25 Rv
- In zekere zin nogal opmerkelijk omdat ontbinding op de i- grond tot hogere vergoeding kan leiden

# Drie soorten vergoedingen

- bij ontbinding op de i-grond dus drie vergoedingen denkbaar:
  1. transitievergoeding = van werk naar werk en compensatie ontslag
  2. 50% cumulatievergoeding = compensatie voor onvoldragen grond(en)
  3. billijke vergoeding = compensatie voor ernstig verwijtbaar handelen
- is drempel voor billijke vergoeding bij i-grond nog hoger dan bij de andere gronden?



# Nieuwe complicaties bij invoering Wab

Een aantal 'cumulatiecomplicaties':

- Hoe 'vul' je de cumulatiegrond?
  - $1/3$  d-grond +  $2/3$  g-grond = i-grond?
  - $1/3$  d-grond +  $1/3$  g-grond = i-grond?
  - i-grond = 685 lid 2 (oud) BW → verandering in omstandigheden?
- Asscher-escape hiermee gecodificeerd en dus geen BV meer bij i-grond (tenzij EVHN werkgever anders dan Asscher-escape)?

→ in dat geval is ontslag zonder voldragen grond af te kopen voor  $1/3$  mndsalaris x 1,5 = 0,5 mndsalaris per dienstjaar (= ongeveer ktr-formule met factor 0,5) = veeeeeeeeel goedkoper ontslagrecht!

- Hoe bereken je de cumulatievergoeding?
- Wat is de rol van de herplaatsingsplicht bij de i-grond, vooral als onderdeel van de i-grond een gedeeltelijke e-grond is?

# i-grond in de rechtspraak

- Ktr. Alkmaar 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 (Crown Verpakking Nederland B.V./werknemer)
- Ktr. Eindhoven 25 februari 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:1498 (School/werknemer)
- Ktr. Eindhoven , 5 maart 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:1499 (werkgeefster/werknemer)
- Ktr. Utrecht 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221 (werknemer/werkgeefster)
- Ktr. Rotterdam 30 maart 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:2915 (Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard B.V./werkneemster).
- Ktr. Den Haag 28 april 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:4679 (Silicon/werknemer)
- Ktr. Zwolle 6 mei 2020 ECLI:NL:RBOVE:2020:1726 (Axxion/werknemer)
- Ktr. Amsterdam 8 mei 2020 ECLI:NL:RBAMS:2020:2541 (Lebara/werknemer)
- Ktr. Eindhoven 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864 (Luxlight/werknemer)
- Ktr. Zwolle 3 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1975 (Wabtec/werknemer)

## **Ktr. Alkmaar 17 februari 2020, ECLI:NL:RBNHO:2020:1036 (Crown Verpakking Nederland B.V./werknemer)**

- Combinatie d, e en g

*‘De cumulatiegrond (de i-grond) is per 1 januari 2020 toegevoegd als ontslaggrond. Op grond van het overgangsrecht is de i-grond van toepassing, nu het verzoek waarmee deze procedure is ingeleid is ontvangen na 1 januari 2020. Crown heeft echter nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de kantonrechter om - wanneer iedere toelichting ontbreekt - de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van Crown kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.’*

**Ktr. Eindhoven 25 februari 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:1498  
(School/werknemer)**

- Combinatie e, g en h

Ook de combinatie van de aan werknemer verweten gedragingen en -aan beide partijen toe te rekenen- verstoring van de arbeidsverhouding is naar het oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alle door werkgever aangevoerde gronden zijn, niet alleen afzonderlijk maar ook in samenhang bezien, ontoereikend om toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. Ook op de i-grond is het verzoek niet toewijsbaar.

**Ktr. Eindhoven , 5 maart 2020 ECLI:NL:RBOBR:2020:1499  
(werkgeefster/werknemer)**

- Combinatie van e en g

Werkgever heeft nagelaten deze ontslaggrond afzonderlijk toe te lichten en het is niet aan de rechter om – wanneer iedere toelichting ontbreekt – de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt bij dat hierboven al is geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Ook in combinatie leveren zij niet voldoende grond op de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

## **Ktr. Utrecht 27 maart 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:1221 (werknemer/werkgeefster)**

- Combinatie van d en g

Uit het voorgaande volgt dat zowel de d-grond als de g-grond niet voldragen zijn. In het verzoekschrift heeft werkgever echter nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van beide onvoldragen gronden ontbinding toch rechtvaardigt. Op de zitting heeft zij nader toegelicht dat volgens haar 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. Toewijzing op grond van deze redenering zou er in dit geval op neerkomen dat aan werknemer de waarborgen die gelden voor de d-grond hem alsnog worden onthouden. De kantonrechter neemt hierbij in aanmerking (zoals ook hiervóór al is overwogen) dat van werkgever verwacht had mogen worden dat zij, voor zover de arbeidsverhouding naar haar mening teveel verstoord is, moeite had behoren te doen dit te normaliseren. Daarvan is echter niet gebleken.

**Ktr. Rotterdam 30 maart 2020 ECLI:NL:RBROT:2020:2915  
(Apotheek Gezondheidscentrum Beverwaard B.V./werkneemster)**

- Combinatie d, e en g

De enkele stelling dat de d-grond en de e-grond in samenhang bezien een redelijke grond voor ontbinding opleveren is een onvoldoende toelichting van deze ontslaggrond. Het is niet aan de rechter om wanneer iedere toelichting ontbreekt de omstandigheden die zijn aangevoerd in het kader van de afzonderlijke ontslaggronden in het kader van de i-grond te verzamelen en zelfstandig te beoordelen of dat voldoende is voor een voldragen i-grond. Daar komt nog bij dat de kantonrechter hierboven heeft geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Van een bijna voldragen ontslaggrond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor het oordeel dat niet meer van Apotheek Beverwaard kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

## **Ktr. Den Haag 28 april 2020 ECLI:NL:RBDHA:2020:4679 (Silicon/werknemer)**

- Combinatie d, e en g

Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat noch de e-grond, noch de g-grond, noch de d-grond voldragen is. De werkgever heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. De werkgever heeft alleen verwezen naar hetgeen eerder is gesteld en herhaald dat de houding en wijze van communiceren niet is verbeterd en dat het laatste voorval van 1 november 2019 definitief het vertrouwen bij Silicon heeft doen verliezen. Niet alleen is de toedracht van dat incident, de door de werkgever gestelde bedreiging op 1 november 2019, niet komen vast te staan, aan deze en aan de andere aangevoerde ontslaggronden ligt feitelijk steeds het verwijt ten grondslag dat de werknemer niet goed communiceert. Toewijzing op grond van de i-grond zou er daarom op neerkomen dat de waarborgen die gelden voor de d-grond alsnog aan de werknemer zouden worden onthouden. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.



## Ktr. Zwolle 6 mei 2020 ECLI:NL:RBOVE:2020:1726 (Axxion/werknemer)

- Combinatie d en g

De kantonrechter acht ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegond niet gerechtvaardigd. Hierboven is reeds geoordeeld dat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde afzonderlijke ontslaggronden voldragen is. Ook wanneer die gronden worden gecombineerd, kan dat niet de conclusie dragen dat niet meer van Axxion kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter ziet wel dat werknemer geen ideale werknemer is en achteroverleunt in plaats van te proberen een betere werknemer te worden en zich pro-actief op te stellen. Zij begrijpt de frustratie van Axxion, maar als zij daaraan het zwaarste gevolg van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wenst te zien, zal zij beter aanwerknemer duidelijk moeten maken wat zij concreet van hem verwacht en wat de consequenties zijn als hij zich daar niet aan houdt en in een juridische procedure de verwijten aan werknemer beter voor het voetlicht zal moeten brengen en zal moeten onderbouwen.

**Ktr. Amsterdam 8 mei 2020 ECLI:NL:RBAMS:2020:2541  
(Lebara/werknemer)**

- Combinatie e en g

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

**Ktr. Eindhoven 14 mei 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:2864  
(Luxlight/werknemer)**

- Combinatie d en g

De conclusie is dan ook dat niet is komen vast te staan dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie.

Bovendien – voor zover daarvan wel sprake zou zijn – is niet gebleken dat werkneemster tijdig in kennis is gesteld van ongeschiktheid voor haar functie en is vervolgens geen sprake geweest van enig verbetertraject. Dit betekent dat van een voldragen d-grond geen sprake kan zijn. Van een bijna voldragen d-grond is evenmin sprake. Om die reden is er dan ook geen grond voor toepassing van de cumulatiegond.

## Ktr. Zwolle 3 juni 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:1975 (Wabtec/werknemer)

- Combinatie c, d en g

Tenslotte dient het ontbindingsverzoek ook te worden afgewezen voor zover het is gebaseerd op artikel 7:669 lid 3, aanhef en sub i BW (combinatie-grond). Daarin is bepaald dat de kantonrechter een arbeidsovereenkomst kan ontbinden in een geval waarin sprake is van een combinatie van omstandigheden, die genoemd worden in twee of meer van de gronden bedoeld in de onderdelen c) tot en met h) van artikel 7:669 lid 3 BW, maar alleen als die combinatie van omstandigheden zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Maar de kantonrechter is in dit geval van oordeel dat van de werkgever niet alleen gevergd kan, maar ook moet worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Voor zover de aangevoerde omstandigheden te maken hebben met het gestelde disfunctioneren, moet van de werkgever namelijk eerst nog gevergd worden dat zij de werknemer op adequate wijze van zijn ongeschiktheid in kennis stelt en hem vervolgens in voldoende mate in de gelegenheid stelt om zijn functioneren te verbeteren. En voor zover de aangevoerde omstandigheden te maken hebben met het frequent ziekteverzuim moet van de werkgever gevergd worden om eerst een UWV-deskundigenverklaring op te vragen, en daarop naar bevind van zaken te acteren. En voor zover de aangevoerde omstandigheden tenslotte te maken hebben met de verstoorde arbeidsverhouding moet van de werkgever gevergd worden om met inachtneming van het advies van de bedrijfsarts en in goed onderling overleg – zo nodig onder leiding van een onafhankelijke gespreksbegeleider, zoals een mediator – te komen tot afspraken over door werknemer in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren werkzaamheden.

# Conclusie

Alle verzoeken zijn afgewezen!

Redenen voor afwijzing:

- i-grond is onvoldoende onderbouwd. Verwijzen naar eerder besproken gronden is onvoldoende. Uitleggen waarom combinatie van gronden dan een i-grond oplevert;
- i-grond is geen reparatiegrond

➤ Lat voor i-grond ligt dus nog best hoog!

# Food for thought

- Meer ontbindingen op g-grond (vgl. laatste statistieken-bijdrage Kruit & Kersten)
- Meer Asscher-escape (vgl. HR 30 november 2018 in Servicenow-uitspraak)
- Gemiddelde billijke vergoeding ongeveer 2x TV (vgl. 0,5 TV voor cumulatievergoeding)
- Is de invoering van de i-grond wel nodig geweest?
- Ontslag zonder voldragen grond duurder betaald?
- Wellicht enkel ontbinding op i-grond vragen?