



CUMULATIEGROND (I-GROND)

Eerste ontbinding arbeidsovereenkomst

Recent is door de Rechtbank-Midden Nederland voor de eerste keer een arbeidsovereenkomst met een werknemer ontbonden op de i-grond (de cumulatiegond). De cumulatiegond is sinds 1 januari 2020 als nieuwe grond voor ontslag opgenomen in de wet. De cumulatiegond houdt in dat ook ontslag kan volgen als sprake is van een combinatie van twee of meer 'niet voldragen' persoonlijke ontslaggronden, zoals disfunctioneren, verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding. Daarmee heeft de wetgever het ontslagrecht flexibeler willen maken. Hoewel er in de praktijk al veelvuldig een beroep op de cumulatiegond werd gedaan, leidde dat nog niet tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daar is nu verandering in gebracht.

Feiten

De zaak betrof een werknemer die sinds 2013 bij een werkgever in dienst was. In 2014, 2015 en 2017 werd het functioneren van de werknemer als goed beoordeeld, maar in 2016 en 2018 als matig. In 2019 is aan de werknemer een verbeterplan overhandigd met te verwachten acties voor verbetering. In september 2019 spraken partijen over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar hebben daarover geen overeenstemming bereikt. In november 2019 volgde een nieuw verbeterplan. In januari 2020 is het functioneren van de werknemer over 2019 als onvoldoende beoordeeld en is de werknemer op non-actief gezet. Daaropvolgend is door partijen mediation ingezet, maar dat heeft niet tot een oplossing

geleid. De werkgever heeft daarom de kantonrechter verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair op de cumulatiegond.

Beoordeling

Ten aanzien van het gestelde disfunctioneren oordeelt de kantonrechter dat de werkgever de werknemer onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld om zijn functioneren te verbeteren. De werkgever heeft in feite volstaan met het herhalen van kritiekpunten en geen gerichte begeleiding en training aangeboden. De door de werkgever aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding is volgens de kantonrechter ook niet voldragen, omdat de belangrijkste oorzaak daarvan is gelegen in een meningsverschil over het disfunctioneren. Wel hebben partijen geïnvesteerd in het herstellen van het vertrouwen door mediation. Er is daarom sprake van een bijna voldragen ontslaggrond, hetgeen volgens de kantonrechter vereist is om tot ontbinding op de cumulatiegond te kunnen overgaan. Aan de werknemer wordt de maximale verhoging van de transitievergoeding (factor 1,5) toegekend omdat de werkgever steken heeft laten vallen in het verbetertraject, waardoor uiteindelijk het vertrouwen is geschaad.



Stéfanie van Creij
advocaat arbeidsrecht bij
Banning