

# Cumulatiegrond: een onneembare horde?

MARCEL DE VRIES

Met de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020 is een nieuwe ontslaggrond opgenomen in de wet. Deze cumulatiegrond (ook wel i-grond) geeft de rechter een wettelijke basis om van twee of meer onvoldragen ontslaggronden een redelijke grond voor ontslag te maken. Leidt deze nieuwe ontslaggrond eerder tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst of is het een bijna onneembare horde?

De cumulatiegrond is één van de reparatiemethoden geweest die ertoe moest leiden dat het aantrekkelijk wordt om werknemers aan de slag te laten gaan op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Na evaluatie van het in 2015 ingevoerde nieuwe ontslagrecht bleek het ontslagsysteem behoorlijk rigide. Met de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is een gesloten stelsel van redelijke gronden in de wet opgenomen (art. 7:669 lid 3 onder a tot en met h BW). Op basis daarvan mag de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen wanneer de werknemer niet instemt met de opzegging of wanneer die instemming niet is gevraagd en voorts herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is. In het destijds ingevoerde limitatieve ontslaggrondenstelsel kon de rechter niet in alle gevallen waarin dat redelijk werd geacht, tot ontslag komen. De rechter diende de aangevoerde ontslaggronden namelijk afzonderlijk te toetsen, waarbij dit pas tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan leiden indien een ontslaggrond 'voldragen' is, oftewel volledig ingekleurd is. Uit de evaluatie bleek dat er zich omstandigheden kunnen voordoen uit meerdere ontslaggronden die tezamen wel een ontslag rechtvaardigen. Om ontslag mogelijk te maken in deze situaties, achtte de regering de introductie van een cumulatiegrond wenselijk, zodat werkgevers er vertrouwen in kunnen hebben dat ze een werknemer kunnen ontslaan in een situatie waar een einde van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs aan de orde is (en vervolgens dan eerder bereid zijn werknemers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden).

## Combineren van ontslaggronden

Bij een beroep op de cumulatiegrond moet het gaan om situaties waarbij zich omstandigheden uit verschillende ontslaggronden voordoen die op zich onvoldoende zijn om

een redelijke grond te vormen. Gezien het geheel van de omstandigheden kan in redelijkheid niet van de werkgever worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Bijvoorbeeld in geval van een verstoorde arbeidsverhouding in combinatie met onvoldoende functioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer. De werkgever kan om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken op één van de in de persoon van de werknemer gelegen ontslaggronden c tot en met h en subsidiair, voor het geval de rechter tot het oordeel komt dat deze gronden onvoldragen zijn of onvoldoende onderbouwd, op grond van de cumulatiegrond. De werkgever kan ook de cumulatiegrond primair ten grondslag leggen aan het ontbindingsverzoek, waarbij dan wel omstandigheden uit twee of meer gronden (c-h) moeten worden aangevoerd.

## Extra vergoeding

Wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de cumulatiegrond dan heeft hij de mogelijkheid om een extra vergoeding toe te kennen aan de werknemer. De rechter zal moeten motiveren waarom hij al dan niet tot toekenning van deze extra vergoeding overgaat. Ook zal de rechter de hoogte van de vergoeding moeten motiveren. Deze vergoeding kan niet meer bedragen dan maximaal de helft van het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze vergoeding komt bovenop het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft bij zijn ontslag. Daarnaast blijft het mogelijk om een billijke vergoeding toe te kennen wanneer er naar het oordeel van de rechter sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

## Strengere toets

Uit de pakweg tien gepubliceerde uitspraken waarin een beroep is gedaan op de cumulatiegrond, blijkt duidelijk

dat de rechter de lat hoog legt. Sterker nog, er zijn op het moment van het schrijven van dit artikel nog geen uitspraken bekend, waarin de rechter de arbeidsovereenkomst op de cumulatieggrond ontbindt.

In de eerste gepubliceerde uitspraak vroeg de werkgever ontbinding op grond van de d-grond (disfunctioneren), e-grond (verwijtbaar handelen), g-grond (verstoorde arbeidsrelatie) en i-grond (cumulatiegrond). Rechtbank Noord-Holland wijst het ontbindingsverzoek af, omdat geen van de aan het verzoek ten grondslag gelegde ontslaggronden voldragen is en van een bijna voldragen ontslaggrond evenmin sprake is. De werkgever beschuldigde de werknemer onder meer van sabotage, maar volgens de rechter is dit onvoldoende vast komen te staan. Ook het beroep op de cumulatieggrond slaagt niet, omdat de werkgever deze grond niet afzonderlijk heeft toegelicht.

Ook bij Rechtbank Midden-Nederland leidde een beroep op de cumulatieggrond niet tot ontbinding. De werkgever vroeg ontbinding 'op grond van disfunctioneren in combinatie met een verstoorde arbeidsrelatie'. De werkgever kan onvoldoende aantonen dat sprake was van disfunctioneren en heeft de werknemer onvoldoende gelegenheid gegeven om zijn functioneren te verbeteren. Ook is onvoldoende gedaan om de arbeidsrelatie te normaliseren, zodat evenmin sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsrelatie dat van de werkgever niet gevergd kan worden deze te laten voortduren. Ook hier concludeert de rechter dat de werkgever nauwelijks heeft toegelicht waarom sprake zou zijn van een combinatie van omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt. Uit deze uitspraak komt voorts naar voren dat een onvoldragen d-grond niet gerepareerd kan worden met een beroep op de cumulatieggrond.

De Kantonrechter Amsterdam oordeelde over een manager die onder meer ten onrechte informatie aan derden zou hebben verstrekt en geholpen zou hebben bij verduistering van opbrengsten. De rechter toetst de aangevoerde ontslaggronden disfunctioneren, (ernstig) verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsrelatie en de cumulatieggrond en concludeert dat geen van de aangevoerde gronden tot ontbinding kan leiden. Ook het beroep op de cumulatieggrond slaagt niet, omdat volgens de rechter een niet geslaagd beroep op (ernstig) verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsrelatie niet gerepareerd hoort te worden met een beroep op de cumulatieggrond.

Ook de meeste recente uitspraak over de cumulatieggrond, van Rechtbank Overijssel, heeft niet geleid tot ontbinding. De werkgever voerde als ontbindingsgronden aan disfunctioneren, frequent ziekteverzuim, verstoorde arbeidsrelatie en als laatste de cumulatieggrond. De rechter wijst erop dat een cumulatie van omstandigheden een grond voor ontslag kan opleveren, maar alleen als die combinatie van omstandigheden zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De rechter oordeelt dat dit van de werkgever onder de aangevoerde omstandigheden wel gevergd kon worden, of zelfs gevergd moet worden. Kort gezegd oordeelt de rechter dat de werkgever ten aanzien van het

gestelde disfunctioneren onvoldoende heeft gedaan om het functioneren te verbeteren. Ten aanzien van het aangevoerde frequente ziekteverzuim had de werkgever eerst een deskundigenverklaring van het UWV moeten vragen en daar naar moeten handelen. Ook ten aanzien van de aangevoerde verstoorde arbeidsrelatie mag van de werkgever worden verwacht dat hij eerst meer inspanningen doet om de arbeidsrelatie te normaliseren, bijvoorbeeld door mediation in te zetten. Ook hier strandt dus het beroep op de cumulatieggrond.

## Conclusie

Op basis van jurisprudentie in het eerste half jaar na inwerkingtreding van de cumulatieggrond kunnen de eerste conclusies worden getrokken. Allereerst is van belang dat de cumulatieggrond ook afzonderlijk moet worden onderbouwd. Er kan niet worden volstaan met een simpele verwijzing naar twee andere ontslaggronden die samen tot ontbinding zouden moeten leiden. Hierbij kan er niet zomaar op worden vertrouwd dat de rechter zelf (ambts-halve) de ontslaggronden aanvult. Daarnaast lijkt er sprake te moeten zijn van tenminste één bijna voldragen ontslaggrond, om een succesvol beroep op de cumulatieggrond te kunnen doen. Duidelijk is voorts dat de cumulatieggrond niet dient als een 'reparatiegrond' van niet voldragen ontslaggronden. Ten slotte is van belang dat er, zoals in het wetsartikel van de cumulatieggrond zelf al is bepaald, sprake moet zijn van een combinatie van omstandigheden die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hopelijk kan de arbeidsrechtpraktijk zijn voordeel doen met de contouren die zichtbaar zijn geworden in de eerste rechterlijke uitspraken, en zal spoedig blijken of de cumulatieggrond een lastige of een onneembare horde is.

## Bronnen

Wet: art. 7:669 BW

Jurisprudentie: Rb. Noord-Holland 17-02-2020, nr. 8272135 (ECLI:NL:RBNHO:2020:1036); Rb. Midden-Nederland 27-03-2020, nr. 8301792 (ECLI:NL:RBMNE:2020:1221); Rb. Amsterdam 08-05-2020, nr. 8296002 EA VERZ 20-62 (ECLI:NL:RBAMS:2020:2541); Rb. Overijssel 03-06-2020, nr. 8431513 \ EJ VERZ 20-117 (ECLI:NL:RBOVE:2020:1975)



## Over de auteur



Mr. M.A. de Vries  
Pallas Advocaten, [www.pallasadvocaten.nl](http://www.pallasadvocaten.nl)