

De invulling van de h-grond wetgever heeft bedoeld?



mr. R. (Renate) de Regt
 Werkzaam bij RWV Advocaten te
 Leiden

Vroeger was
 er één
 grond voor
 ontbinding:
 de gewichtige
 reden

Inmiddels zijn de ontslagrechtelijke bepalingen van de Wet werk en zekerheid (WWZ) ruim een jaar van kracht. Die bepalingen hebben een gesloten stelsel van ontslaggronden gebracht, waarbij de ontslaggrond bepaalt welke route de werkgever dient te volgen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Ontbinding door de kantonrechter is mogelijk als aan één van de zes limitatieve gronden wordt voldaan. De zesde grond – de h-grond – is een restgrond, die inhoudt dat de arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden als sprake is van andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In deze bijdrage onderzoek ik aan de hand van een greep uit de rechtspraak hoe deze restgrond tot nu toe is ingevuld en of die invulling overeenkomt met de bedoeling van de wetgever.

Wettelijke gronden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Onder het vóór 1 juli 2015 geldende recht was er één grond voor ontbinding: de gewichtige redenen. Een gewichtige reden was aanwezig als er sprake was van een dringende reden (een reden voor ontslag op staande voet) of van veranderingen in de omstandigheden van dien aard dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve behoorde te eindigen. Die omstandigheden konden bedrijfseconomisch van aard zijn, maar konden ook in de persoon van de werknemer gelegen zijn.

Die open ontbindingsgrond leidde er in de praktijk toe dat vele ontbindingsverzoeken werden toegewezen als eenmaal vast was komen te staan dat een vruchtbare voortzetting van dienstverband niet meer tot de (reële) mogelijkheden behoorde. Eventuele verwijt-

baarheid van de werkgever daarin werd door de kantonrechter gecompenseerd door het toekennen van een vergoeding op basis van de kantonrechtersformule met een hoge correctiefactor.

Met de inwerkingtreding van de WWZ heeft dit stelsel plaatsgemaakt voor een gesloten stelsel van ontslaggronden, een wettelijk bepaalde ontslagroute en een min of meer vaste (transitie)vergoeding. Als de werkgever het dienstverband wenst te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige ziekte van de werknemer, dan dient de werkgever daarvoor een ontslagvergunning te verkrijgen van het UWV. Als de redenen voor ontslag meer in de persoon van de werknemer liggen, dient ontbinding door de kantonrechter te worden verzocht. Ontbinding is echter alleen mogelijk op een zestal limitatief

in de rechtspraak: zoals de

in de wet genoemde gronden. Die gronden worden vermeld in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met h BW en zijn:

- Sub c: veelvuldig ziekteverzuim;
- Sub d: disfunctioneren (ook wel de d-grond genoemd);
- Sub e: verwijtbaar handelen;
- Sub f: werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
- Sub g: verstoorde arbeidsverhouding (ook wel aangeduid als de g-grond);
- Sub h: andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (ook wel de h-grond of de restgrond genoemd).

NB: buiten een ontbindingsverzoek dat is gebaseerd op een van de bovengenoemde gronden, kan ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden verzocht als de werkgever een ontslagvergunning bij het UWV heeft aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte en die vergunning door het UWV is geweigerd. De ontbindingsprocedure dient in dat geval als een hoger beroep tegen het besluit van het UWV. Ook kan om ontbinding worden verzocht als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, terwijl de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige ziekte. In deze bijdrage staat echter het ontbindingsverzoek van de werkgever op een van de hierboven genoemde limitatieve gronden centraal.

Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt en het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd, heeft de werknemer in beginsel recht op de transitievergoeding. De hoogte daarvan is wettelijk vastgelegd in artikel 7:673 lid 2 BW, zodat het de kantonrechter niet vrij staat een hogere of lagere transitievergoeding toe te kennen.

Als de redenen voor ontslag meer in de persoon van de werknemer liggen, dient ontbinding door de kantonrechter te worden verzocht

Wel kan aan de werknemer een door de kantonrechter vast te stellen billijke vergoeding worden toegekend indien het einde van het dienstverband het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is echter slechts in uitzonderingsgevallen sprake. Andersom geldt dat aan de werknemer de transitievergoeding kan worden onthouden als het einde van het dienstverband het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Ook daarvan is alleen in uitzonderingsgevallen sprake.

De bedoeling van de wetgever bij de h-grond

De oplettende lezer herkent de gelijkenis tussen de formulering van de h-grond en de bewoordingen van de open ontbindingsnorm uit het oude stelsel. In beide gevallen zijn zodanige omstandigheden vereist, dat voortzetting

van het dienstverband naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet meer van de werkgever kan worden verlangd.

Toch heeft de wetgever niet bedoeld om aan te sluiten bij de open norm uit het vóór 1 juli 2015 geldende recht. In dat geval zou het immers niet nodig zijn geweest om de overige ontslaggronden expliciet in de wet te benoemen. De wetgever heeft een restgrond beoogd voor andere situaties dan die reeds in de wet zijn benoemd. Situaties die dus niet kunnen worden gebracht onder bijvoorbeeld disfunctioneren of een verstoorde verhouding, maar die toch maken dat niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

De h-grond is uitdrukkelijk niet bedoeld voor het 'repareren' of 'samentellen' van (een) onvoldoende onderbouwde ontslaggrond(en) (*Kamerstukken II*, 33 818, nr. 7, p. 131.). Disfunctioneren kan onder de WWZ bijvoorbeeld enkel tot ontbinding leiden wanneer, kort gezegd, een verbetertraject is gevolgd. Als dat verbetertraject niet of onvoldoende is doorlopen, moet een ontbindingsverzoek dat is gebaseerd op disfunctioneren worden afgewezen. In dat geval zal ook een ontbindingsverzoek op de h-grond, conform de bedoeling van de wetgever, moeten worden afgewezen. Er is dan immers geen sprake van een andere situatie dan die in de wet al zijn genoemd.

Deze bedoeling van de wetgever kan worden verklaard vanuit het strikte stelsel van vergoedingen dat de WWZ heeft gebracht. De werknemer heeft in beginsel 'slechts' recht op een transitievergoeding, die in verhouding tot de voorheen geldende kantonrechtformule laag te noemen is. Voor het daarnaast toekennen van een billijke vergoeding is ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever vereist. In het hiervoor genoemde voorbeeld kan het enkele niet volgen van een verbetertraject door de werkgever in beginsel niet leiden tot de toekenning van



een billijke vergoeding. Indien de kantonrechter het ontbindingsverzoek toch zou toewijzen, heeft de werknemer dus enkel recht op een transitievergoeding, waarvan de hoogte vaststaat. Anders dan onder het oude recht kan de kantonrechter (met uitzondering van de billijke vergoeding) niet besluiten een hogere vergoeding toe te kennen. Om die redenen de ontslaggronden strikt te worden toegepast en kan de h-grond niet worden gebruikt om niet- vervulde andere ontslaggronden te repareren. In plaats daarvan dient de kantonrechter het ontbindingsverzoek af te wijzen.

De h-grond biedt dus enkel uitkomst als sprake is van andere omstandigheden dan die reeds in de wet zijn opgenomen. In de Parlementaire Geschiedenis wordt een aantal voorbeelden genoemd, waarin een arbeidsovereenkomst op de h-grond ontbonden zou kunnen worden (*Kamerstukken II*, 33 818, nr. 3, p. 46 en nr. 7, p. 130). Het betreft:

- detentie van de werknemer;
- illegaliteit van de werknemer;
- het niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning door de werkgever;
- de voetbaltrainer met achterblijvende resultaten;
- de manager met wie de werkgever een verschil van inzicht heeft over het te voeren beleid, zonder dat sprake is van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding.

De genoemde voorbeelden zijn geenszins uitputtend bedoeld. In de literatuur wordt nog genoemd de situatie waarin het de werknemer niet is toegestaan zijn functie uit te oefenen, bijvoorbeeld in geval van een (tijdelijk) beroepsverbod. Daarnaast wordt gewezen op de omstandigheid dat een voor het uitoefenen van de functie vereiste verklaring omtrent gedrag (VOG) wordt ingetrokken en geen herplaatsing mogelijk is (16, ECLI:NL:RBAMS:2016:400, *JAR* 2016/45). Het niet

voldoen aan een ‘up-or-out’-systeem zal echter in beginsel niet tot een ontbinding op de h-grond mogen leiden (K. Hakvoort, ‘‘Up or out’’ onder de WWZ’, *ArbeidsRecht* 2015/16).

Afgewezen ontbindingsverzoeken

Ruim een jaar na de inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht hebben verschillende kantonrechters een (tevens) op de h-grond gebaseerd ontbindingsverzoek beoordeeld. Meerdere werkgevers hebben met een beroep op de h-grond getracht tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen, terwijl in feite sprake was van een niet (volledig) vervulde andere ontslaggrond. Het gros van deze werkgevers trok daarbij aan het kortste eind.

Het samentellen van onvolledige ontslaggronden wordt niet toegestaan

In januari 2016 heeft de kantonrechter te Utrecht zich uitgelaten over het samentellen van ontslaggronden tot één redelijke grond (Rechtbank Midden-Nederland 21 januari 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:357). De werkgever heeft verzocht om ontbinding van de ar-

beidsovereenkomst op grond van disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding of de h-grond. De werkgever voert daartoe aan dat, voor zover het gestelde disfunctioneren of de verstoorde arbeidsverhouding niet ieder voor zich tot ontbinding zou kunnen leiden, deze gronden in ieder geval in samenhang moeten leiden tot het oordeel dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De kantonrechter oordeelt dat niet is voldaan aan de vereisten voor ontbinding wegens disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, zodat de ontbinding niet op een van die gronden kan worden toegewezen. De kantonrechter buigt zich vervolgens over de h-grond en overweegt:

“In het huidige ontslagrecht mogen, anders dan bij het ontslagrecht zoals dat voor 1 juli 2015 gold, verschillende redenen die ieder voor zich onvoldoende zijn om een redelijke grond te vormen, niet worden samengeteld tot één redelijke grond. Elke ontslaggrond moet op zich een voldoende redelijke grond opleveren. Beoordeeld moet dus worden of de door AFS aangedragen gronden ieder voor zich voldoende zijn om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Zoals hiervoor is overwogen is hier wat betreft de d-grond en g-grond geen sprake van. AFS heeft evenmin andere omstandigheden aangevoerd die zodanig zijn dat van AFS in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub h BW. (...) De kantonrechter zal het verzoek tot ontbinding dan ook afwijzen.”

Deze uitspraak sluit aan bij de door de wetgever bedoelde functie van de h-grond, namelijk een restgrond voor het geval er andere dan de expliciet in de wet genoemde omstandigheden zijn die een ontbinding rechtvaardigen. In dit geval waren die andere omstandigheden er niet. Er was slechts sprake van twee onvoldoende vervulde ontslaggronden, waarbij de

De wetgever heeft een restgrond beoogd voor andere situaties dan die reeds in de wet zijn benoemd

kantonrechter terecht heeft geoordeeld dat die niet samen mogen worden genomen om tot een ontbinding te komen. Met vergelijkbare overwegingen wezen ook de kantonrechter te Nijmegen (Rechtbank Gelderland 12 januari 2016, *ECLI:NL:RBGEL:2016:86*) en de kantonrechter te Amsterdam (Rechtbank Amsterdam 30 september 2015, *ECLI:NL:RBAMS:2015:7214* en Rechtbank Amsterdam 28 oktober 2015, *ECLI:NL:RBAMS:2015:7786*) een ontbindingsverzoek van de werkgever af.

Niet alle ‘andere omstandigheden’ kunnen tot ontbinding op de h-grond leiden

In een uitspraak van de kantonrechter te Rotterdam was weliswaar sprake van andere omstandigheden, maar werd het ontbindingsverzoek van de werkgever alsnog afgewezen (Rechtbank Rotterdam 9 december 2015, *ECLI:NL:RBROT:2015:9702*).

Het betrof een werknemer die als algemeen directeur in dienst is bij de werkgever. Een klein jaar na de indiensttreding van de werknemer werden de aandelen in de onderneming van de werkgever overgedragen aan twee andere vennootschappen. De nieuwe aandeelhouders waren van mening dat de werknemer niet de juiste man zou zijn om leiding te geven aan de onderneming van de werkgever. De werkgever heeft dan ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond verzocht.

De kantonrechter overweegt dat de werkgever, op basis van persoonlijke opvattingen van de nieuwe aandeelhouders, heeft besloten de werknemer (toch) liever niet in dienst te hebben. Die situatie kan niet leiden tot een ontbinding op de h-grond, omdat daardoor het uitgangspunt dat overeenkomsten dienen te worden nagekomen op losse schroeven zou komen te staan. De opvatting van de nieuwe aandeelhouders is ontoereikend voor de conclusie dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd.

De h-grond biedt enkel uitkomst als sprake is van andere omstandigheden dan die reeds in de wet zijn opgenomen

Toegewezen ontbindingsverzoeken

Er is echter in het afgelopen jaar ook een aantal ontbindingen toegewezen op de h-grond. In de meerderheid van de toegewezen ontbindingen was sprake van een bijzondere omstandigheid die maakte dat de arbeidsovereenkomst behoorde te eindigen.

Verschil van inzicht tussen bestuur en directeur over het beleid

De eerste ontbinding op de h-grond kwam van de kantonrechter te Amsterdam in december 2015 (Rechtbank Amsterdam 2 december 2015, *ECLI:NL:RBAMS:2015:8600*). Het ging om een directeur van een kunstinstelling. Een jaar nadat de directeur in dienst was getreden, gaf de kunstinstelling aan er onvoldoende vertrouwen in te hebben dat de directeur de juiste persoon is om de kunstinstelling te leiden. De directeur zou niet in staat zijn gebleken het beleid van de kunstinstelling uit te denken en uit te voeren. Het

zou de directeur ontbreken aan leiderschapskwaliteiten. Enkel artistieke inbreng is onvoldoende.

De kantonrechter overweegt dat niet voldaan is aan de vereisten van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, zodat de arbeidsovereenkomst niet op die grond kan worden ontbonden. Wel constateert de kantonrechter een verschil van inzicht tussen de directeur en het bestuur van de kunstinstelling over de wijze waarop de directeur aan zijn functie inhoud dient te geven. Vanwege dit verschil van inzicht op het niveau van bestuur en directeur oordeelt de kantonrechter dat sprake is van ‘andere omstandigheden’ die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Daarbij speelde de opstelling van de directeur een belangrijke rol. Deze stelde zich op het standpunt dat het bestuur zich niet realiseerde hoe goed hij daadwerkelijk is. Ondanks uitgebreide kritiek op zijn functioneren bleef de directeur zich op het standpunt stellen dat hij uitstekend zou functioneren.

De kantonrechter lijkt met deze uitspraak aan te sluiten bij het in de parlementaire geschiedenis genoemde voorbeeld van de manager, hoewel hier de vraag kan worden gesteld of er geen sprake is van het ‘repareren’ van een onvoldedige d-grond (disfunctioneren).

Vermissing werknemer en ingetrokken subsidie

Kort daarop volgden nog twee ontbindingen op de h-grond. In de eerste procedure moest de kantonrechter te Utrecht zich uitspreken over de arbeidsovereenkomst van een werknemer met wie de werkgever al een jaar geen contact meer kon krijgen (Rechtbank Midden-Nederland 22 december 2015, *ECLI:NL:RBM-NE:2015:9190*). Via een familielid van de werknemer vernam de werkgever dat de werknemer als vermist is opgegeven. De kantonrechter te Den Haag moest oordelen over een werknemer van de gemeente Den Haag

die in dienst was getreden in het kader van de destijds geldende Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW), met als doel de werknemer uiteindelijk naar de reguliere arbeidsmarkt te laten doorstromen (Rechtbank Den Haag 14 januari 2016, *ECLI:NL:RBDHA:2016:260*). Toen de WIW werd ingetrokken en de gemeente de werknemer niet elders aan het werk kon helpen, verzocht de gemeente om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In beide procedures komt de kantonrechter tot het oordeel dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd.

Niet voldoen aan wettelijke kwaliteitseisen

In juni 2016 oordeelde de kantonrechter te Alkmaar over de omstandigheid dat de werknemer niet meer kon voldoen aan wettelijk gestelde kwaliteitseisen (Rechtbank Noord-Holland 28 juni 2016, *ECLI:NL:RBNHO:2016:5444*). Op grond van aangepaste kwaliteitseisen diende de werknemer ten minste over een mbo-4-opleiding te beschikken om haar werkzaamheden te mogen uitoefenen. De werknemer kon daaraan niet tijdig voldoen. De werkgever, een eenmanszaak op het gebied van bewindvoering, curatele en schuldhulpverlening, heeft vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter overweegt dat de werkgever het risico loopt om ontslagen te worden in zijn dossiers als hij werkzaamheden zou blijven laten verrichten door de werknemer. Omdat dit feitelijk het einde van de onderneming van de werkgever zou betekenen, kan van de werkgever in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Wel wordt aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend van circa twaalf maandsalarissen, omdat de werkgever te laat en te weinig actie heeft ondernomen om de werknemer op het vereiste niveau te krijgen.

In deze uitspraak is dus weliswaar sprake van zodanige omstandigheden dat ontbinding van

het dienstverband gerechtvaardigd is, maar was ook sprake van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever. Die ernstige verwijtbaarheid komt tot uitdrukking in de aan de werknemer toegekende billijke vergoeding.

Voorbeeldfunctie

Zeer recent moest de kantonrechter te Enschede zich buigen over een geschiedenisdocent die vanwege zijn uitlatingen op internet in verband kon worden gebracht met rechts-extremistisch gedachtegoed (Rechtbank Overijssel 31 augustus 2016, *ECLI:NL:RBOVE:2016:3337*). De school heeft aangevoerd dat de docent zich op internet respectloos heeft uitgelaten en dat zijn uitingen niet passen bij de voorbeeldfunctie die een docent heeft. Daarnaast zijn de uitlatingen van de docent bekend onder ouders, leerlingen en

andere docenten. De kantonrechter overweegt dat de voorbeeldfunctie van de docent niet ophoudt bij het einde van de lesdag en dat de uitlatingen van de docent de grenzen van respect ver overschrijden. De geloofwaardigheid van de docent is verdwenen en de angst van de school voor onrust is reëel, zodat de kantonrechter aanleiding ziet de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Eén uitzondering: de Property NL-zaak

Opvallend in deze weergave van toegewezen ontbindingsverzoeken is de uitspraak van de kantonrechter te Amsterdam op 29 januari 2016 (Rechtbank Amsterdam 29 januari 2016, *ECLI:NL:RBAMS:2016:400 (Property NL)*). De werkgever, Property NL, verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Partijen hebben eerder al geprocedeerd over een op non-actiefstelling, waarin de werknemer in het gelijk is gesteld. Een ontslagvergunning die de werkgever voor de werknemer heeft aangevraagd wegens bedrijfseconomische redenen, is door het UWV geweigerd. Volgens de werkgever heeft de hervatting van de werkzaamheden tot een verstoorde arbeidsverhouding geleid. Bemiddeling zou geen uitkomst hebben geboden.

De kantonrechter overweegt dat de verstoring van de arbeidsverhouding niet wederzijds is, maar slechts eenzijdig wordt ervaren door de werkgever. De kantonrechter ziet dan ook geen grond voor een ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Vervolgens overweegt de kantonrechter dat dit onverlet laat dat ook in geval van een eenzijdig ervaren verstoring van de verhoudingen de situatie binnen de onderneming zodanig kan zijn dat van een werkgever niet gevergd kan worden de arbeidsverhouding te laten voortduren. De samenwerking moet volgens de kantonrechter vruchtbaar zijn. De kantonrechter verwijst daarbij naar het oude recht, overwegende dat aan een onwerkbaar situatie een einde gemaakt moet kunnen worden, zo no-

In de meeste toegewezen ontbindingen was sprake van een bijzondere omstandigheid die maakte dat de arbeidsovereenkomst behoorde te eindigen

dig tegen een door de werkgever te betalen prijs.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst dan ook op de h-grond, terwijl de werkgever enkel een verstoorde arbeidsverhouding als grond had aangevoerd. Wel wordt aan de werknemer een billijke vergoeding van € 60.000 bruto toegekend, omdat de werkgever het einde van het dienstverband onvermijdelijk heeft gemaakt, zonder dat daarvan enig verwijt aan de werknemer kan worden gemaakt.

Deze uitspraak druipt in tegen de bedoeling van de wetgever. Er was immers geen sprake van een situatie die niet onder de wettelijke ontslaggronden valt. De situatie zou vallen onder een verstoorde arbeidsverhouding, ware het niet dat de werkgever die ontslaggrond onvoldoende heeft aangetoond, althans die situatie eenzijdig heeft gecreëerd. Conform de bedoeling van de wetgever had de kantonrechter het ontbindingsverzoek dan ook moeten afwijzen. In plaats daarvan komt de kan-

tonrechter tot een ontbinding op de h-grond, overwegende dat aan een onwerkbaar situatie een eind moet kunnen worden gemaakt.

Conclusie

Een toewijzing op de h-grond vereist dat sprake is van andere omstandigheden dan die in de wet zijn genoemd, die maken dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd. De omstandigheden van het geval zijn daarbij bepalend, zodat de rechtspraak zeer casuïstisch is en ook moet zijn.

In de meeste toegewezen ontbindingsverzoeken waren omstandigheden aan de orde die afwijken van de overige ontslaggronden, maar toch een einde van het dienstverband rechtvaardigen. Als een werknemer wordt vermist of als een werknemer niet meer kan voldoen aan wettelijke kwaliteitseisen, kan niet van de werkgever worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De h-grond lijkt dan ook, conform de wens van de wetgever, als echte restgrond te worden toegepast.

Een uitzondering is de uitspraak in de Property-NL zaak. Daarin was geen sprake van andere omstandigheden, slechts van een onvoldoende onderbouwde verstoorde arbeidsverhouding. In plaats van het ontbindingsverzoek af te wijzen, ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op de h-grond met het argument dat aan een onwerkbaar situatie een einde moet kunnen worden gemaakt. Wel werd daarbij aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend.

Verschillende andere kantonrechters hebben echter in lijn met de bedoeling van de wetgever geoordeeld dat de h-grond niet kan worden gebruikt om onvoldoende onderbouwde ontslaggronden te repareren of samen te tellen tot een redelijke ontslaggrond. Die kantonrechters wezen het ontbindingsverzoek van de werkgever af. De vraag is dan ook of de uitspraak in de Property-NL zaak een uitzondering blijft, of dat er in lijn daarmee andere uitspraken zullen volgen...

