

# MIXEN IS GEEN GEMAKZUCHT

Nu even geen corona-gerelateerd stukje.

In januari van dit jaar schreef ik over de WAB en een makkelijkere ontslaggrond, ook wel de 'i'-grond of cocktail-grond genoemd, ingevoerd sedert januari 2020. Wanneer een werkgever een beetje d-grond (disfunctioneren), een beetje e-grond (verwijtbaar handelen) en/of een beetje g-grond (verstoorde arbeidsverhouding die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet gevraagd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren) heeft, kan hij voor de i-grond gaan. De i-grond is geen reparatie-grond, als er niets in de andere gronden zit om een cocktail te mixen. De kantonrechter kan dus niet zeggen: je levert me niet een beetje van deze gronden, dus zal ik het gebrek hieraan wel repareren door op de i-grond de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Ook niet omdat het een rechtszaak is geworden en dat is natuurlijk altijd slecht voor de arbeidsverhouding. Dan krijg je enkel een leeg cocktailglas.

Door de Amsterdamse kantonrechter is hierover op 8 mei jl. een mooie uitspraak gedaan. Er waren allerlei verwijten aan het adres van een legal counsel van een internationaal concern omdat een bepaalde aandelentransactie in de soep was gelopen. Er werd een extern onderzoeksbureau ingeschakeld en de legal counsel werd geschorst. De zaak was kortom goed op scherp gezet en geëscaleerd (soms een werkgeverstactiek om de werknemer onder druk te zetten voor een regeling). Maar deze legal counsel verroerde zich niet en de werkgever moest wel naar de kantonrechter om het gewenste ontslag te bewerkstelligen. Dan moet het ontslag worden onderbouwd. De werkgever koos voor de e-grond (verwijtbaar handelen), voor de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) en de i-grond voor het geval 'e' en 'g' geen voldragen gronden waren.

Wat zei de kantonrechter? Die zag niet dat er verwijtbaar is gehandeld. Er was niet aangetoond dat de legal counsel een verwijt kan worden gemaakt voor een rol bij de misgelopen zaken. Er zit dus niets in de e-grond, vindt de kantonrechter. Dan gaat de kantonrechter naar de aangevoerde g-grond. Ook daar ziet de kantonrechter niets in. De verhoudingen zijn niet zodanig verstoord dat deze niet meer kunnen worden opgelost. De werkgever heeft daartoe geen enkele poging ondernomen, terwijl de legal counsel juist wel tot overleg bereid is.

De kantonrechter wijst dan ook de i-grond af: er zit niets in deze cocktail omdat er niets kon worden gemixt. Een heldere uitspraak. Dat deze zaak toch naar de kantonrechter is gebracht, is waarschijnlijk omdat de werkgever zichzelf vooraf te veel gelijk had gegeven, een tunnelvisie had en niet meer zag dat er niet genoeg of geen argumenten voor het ontslag waren, ook niet met het externe onderzoek. Het onderzoeksbureau heeft mogelijk te optimistisch over verwijten aan het adres van de legal counsel geschreven, omdat een onderzoeker niet graag wil opschrijven dat er geen voldoende verwijten zijn jegens het 'subject' van het onderzoek. Om na werkzaamheden waarvoor een factuur is verstuurd van 70.000 euro, op te schrijven dat er nog geen ontslaggrond is, is geen goede boodschap. Je wilt als onderzoeker wel wat positievers te vertellen hebben aan de klant. Daarom vind ik dat een onderzoeker zo min mogelijk dure rapporten moet schrijven. Een onderzoeker moet feitenonderzoek doen en daarvan verslag doen. De conclusies van de onderzochte feiten moet een onderzoeker aan de advocaat overlaten. Die weet of de feiten voldoende zijn voor een verwijt dat in rechte stand houdt. En als dat niet zo is, vraagt de advocaat aan de onderzoeker of hij nog meer feiten boven water kan krijgen, waarbij hij ook aangeeft welke feiten dat moeten zijn.



**MARCUS DRAAISMA,**

advocaat bij Palthe Oberman  
Advocaten. Reageren?  
draaisma@paltheoberman.nl