J.M. Bruinewoud & S.J.C. Opgenhaeffen[1]

Cumulatie, herplaatsing en verwijtbaar handelen: duidelijkheid ligt (niet) in de rede

ArbeidsRecht 2025/18

Voor het ontbinden van een arbeidsovereenkomst dient sprake te zijn van een redelijke grond. Daarnaast moet nog een andere hobbel worden genomen: het herplaatsingsvereiste.[2] De werkgever moet zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een (andere) passende functie. Herplaatsing ligt soms niet in de rede, zoals bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De vraag is, geldt dit ook wanneer aan een ontbindingsverzoek op de cumulatiegrond mede omstandigheden die vallen onder de e-grond ten grondslag worden gelegd? Anders gezegd, ligt herplaatsing in de rede wanneer het ontbindingsverzoek op de i-grond mede is opgebouwd met een e-grond? Immers, bij de cumulatiegrond geldt het herplaatsingsvereiste in beginsel wel, terwijl dit bij verwijtbaar handelen of nalaten niet het geval is. Deze vragen beantwoorden wij aan de hand van een analyse van de rechtspraak.

1. Herplaatsing en e-omstandigheden

Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst zonder instemming van een werknemer enkel opzeggen als: i) sprake is van een redelijke grond; en ii) voldaan is aan het herplaatsingsvereiste. Het herplaatsingsvereiste houdt in dat een werkgever zich moet inspannen om de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie te plaatsen. Dit is een inspanningsverplichting (en geen resultaatsverplichting) voor de werkgever. Op het herplaatsingsvereiste gelden twee uitzonderingen. De werkgever hoeft een werknemer niet te herplaatsen als herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Uit artikel 7:669 lid 1 BW volgt dat herplaatsing bij verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer ("e-grond") niet in de rede ligt. Een werkgever hoeft dan niet te onderzoeken of herplaatsing mogelijk is. Bij alle andere redelijke gronden geldt in beginsel wél het herplaatsingsvereiste. Bij de toets of daaraan is voldaan, beoordeelt de rechter wat, in de gegeven omstandigheden, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.[3]

Bij de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans ("WAB") op 1 januari 2020 is de zogenoemde cumulatiegrond ("i-grond") ingevoerd. Sindsdien kunnen rechters de arbeidsovereenkomst ook ontbinden vanwege de combinatie van twee of meer onvoldragen ontslaggronden, die tezamen maken dat van een werkgever niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.[4] Ook bij de i-grond geldt het herplaatsingsvereiste in beginsel wel.

In de praktijk kan het voorgaande tot lastige situaties leiden, bijvoorbeeld wanneer primair de e-grond, subsidiair een andere grond en meer subsidiair de i-grond wordt aangevoerd voor ontbinding. Nu het voor een beroep op de e-grond niet nodig is om een herplaatsingsonderzoek te verrichten (omdat herplaatsing op grond van de wet niet in de rede ligt), zal een werkgever dit doorgaans niet hebben gedaan. Wanneer een werkgever dat immers wel doet, lijkt het signaal te worden afgegeven dat de werkgever eigenlijk ook van mening is dat geen sprake is van een voldragen e-grond. Maar wat als een rechter dan besluit om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de i-grond? Hoe zit het in zo'n situatie wanneer mede omstandigheden die vallen onder de e-grond ("e-omstandigheden") ten grondslag liggen aan de i-grond? Ligt herplaatsing dan in de rede?

2. Sanctioneel, onwenselijk, of onduidelijk?

Allereerst is het interessant om te kijken naar de bedoeling van de wetgever bij het herplaatsingsvereiste in het kader van de e- en i-grond. De wetgever heeft expliciet overwogen dat ontslag bij de e-grond een sanctie op ontoelaatbaar gedrag is.[5] De wetgever achtte de situatie dat het herplaatsingsvereiste in dat geval van toepassing zou kunnen zijn, onwenselijk.[6] De wetgever heeft zich in beperkte mate uitgelaten over het herplaatsingsvereiste bij de i-grond.[7] Uit de parlementaire geschiedenis volgt niet duidelijk hoe de wetgever kijkt naar het herplaatsingsvereiste in de situatie waarin mede vanwege e-omstandigheden wordt ontbonden op de i-grond, terwijl in dat geval sprake is van een combinatie van gronden waarvoor verschillende regels gelden ten aanzien van het herplaatsingsvereiste.

Omdat de wetgever geen nadere duiding heeft gegeven, hebben verschillende auteurs hun visie gegeven op hoe moet worden omgegaan met de ontbinding op de i-grond mede vanwege omstandigheden behorende tot de e-grond.

1 Mr. J.M. (Jolien) Bruinewoud en mr. S.J.C. (Stefan) Opgenhaeffen zijn beiden advocaat Arbeids- & Ambtenarenrecht bij Pels Rijcken te Den Haag.

2 In dit artikel is gekozen voor de term herplaatsingsvereiste zoals dat bijvoorbeeld ook is gedaan in de conclusie van A-G Langemeijer van 12 oktober 2018 (ECLI:NL:PHR:2018:1159).

3 HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:64, r.o. 3.4.2.

4 Uitzonderingen zijn de a- (langdurige arbeidsongeschiktheid), b- (bedrijfseconomische redenen) en f-grond (gewetensbezwaren), die niet kunnen worden gecumuleerd.

5 *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 3, p. 45.

6 Zie voor het amendement *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. 39. Zie voor het gewijzigd voorstel van wet *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, nr. A.

7 Zie bijvoorbeeld *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3.

Zo schreven Kruit en Meijer al voor invoering van de i-grond dat het hun onwenselijk lijkt als bij een combinatie van drie of meer gronden geen herplaatsplicht zou zijn "(…) *omdat de werknemer een (heel) klein beetje verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten*".[8] Een visie die lijkt aan te sluiten bij die van Veerkamp, die meent dat in gevallen waarin de e-grond de 'bijgrond' vormt binnen de i-grond het herplaatsingsvereiste voor de werkgever dan in beginsel onverminderd geldt, maar dat verwijtbaar handelen van de werknemer eerder kan meebrengen dat de herplaatsing in die situatie niet in de rede ligt.[9] Zij meent dat zodra de e-grond binnen de i-grond sterker aanwezig is dan de overige gronden, herplaatsing niet in de rede ligt, tenzij het verwijtbaar handelen van de werknemer niet in de weg staat aan de herplaatsing. Of hiervan sprake is, is volgens haar afhankelijk van de verwijtbare gedraging van de werknemer en de passende functies die beschikbaar zijn.

3. Rechtspraakanalyse; ligt herplaatsing in de rede?

Inmiddels zijn we (ongeveer) vijf jaar verder sinds de i-grond is ingevoerd. Het is dan ook een goed moment om te kijken naar hoe in de rechtspraak wordt omgegaan met herplaatsing wanneer aan de i-grond gedeeltelijk e-omstandigheden ten grondslag worden gelegd. In dat kader is een jurisprudentieonderzoek verricht.[10]

Er zijn in de periode van 1 januari 2020 t/m 24 november 2024 twaalf gepubliceerde uitspraken gevonden die vallen binnen de reikwijdte van het onderzoek.[11] De vraag is of in deze uitspraken bij het oordeel over de herplaatsingsplicht e-omstandigheden worden meegewogen en, zo ja, in welke mate. De gevonden uitspraken worden hierna besproken in vier categorieën, namelijk: i) zes uitspraken waarin e-omstandigheden lijken te zijn meegewogen; ii) twee uitspraken waarin e-omstandigheden niet lijken te zijn meegewogen; iii) twee uitspraken waarin onduidelijk is of e-omstandigheden zijn meegewogen; en iv) twee uitspraken waarin werd geoordeeld dat onvoldoende was gemotiveerd of niet was gesteld dat herplaatsing niet in de rede lag.[12]

i) E-omstandigheden lijken wél te zijn meegewogen

In een van de eerste gepubliceerde uitspraken waar een i-grond met e-omstandigheden centraal stond, kwam de kantonrechter Utrecht tot het oordeel dat er geen redelijke grond was voor ontbinding op de g-, e-, h- of i-grond.[13] Hoewel daarmee de kous af was, ging de kantonrechter ten overvloede in op het herplaatsingsvereiste. Overwogen werd: "*Herplaatsing is niet altijd mogelijk. De omstandigheden kunnen ook zodanig zijn dat herplaatsing niet in de rede ligt. Daarvan is in ieder geval sprake wanneer sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Nu daarvan geenszins is gebleken en evenmin van andere omstandigheden die de voorwaarde van herplaatsing doen laten ontvallen, ligt het initiatief bij [verzoekster] om in overleg met [verweerder] te treden en te bezien welke functies passend zijn om zo de mogelijkheden binnen [verzoekster] te onderzoeken.*" De geciteerde overweging kan zo worden gelezen dat uit het gebruik van '*geenszins*' gevolgd door '*andere omstandigheden die*' volgt dat de kantonrechter de mate waarin sprake is van verwijtbaar handelen van de werknemer heeft betrokken bij de vraag of herplaatsing in de rede lag.

Een andere uitspraak waarbij het verwijtbare handelen van de werknemer in bepalende mate lijkt te zijn meegewogen bij de beoordeling of herplaatsing al dan niet in de rede lag, is een zaak voor de rechtbank Rotterdam over een douanemedewerker in opleiding die schepen in de Rotterdamse haven op drugs moest controleren.[14] Er werd ontbinding verzocht op de e-, g- of i-grond. De kantonrechter ging over tot ontbinding op de i-grond. De werknemer was niet duidelijk geweest in antwoorden op vragen van de Staat over een loonbeslag en over zijn woon- of verblijfplaats. Dit had volgens de rechtbank terecht tot zorgen van de werkgever geleid over de beïnvloedbaarheid van de werknemer. De werknemer had een persoonlijke DigiD-code aan een derde gegeven en auto's op zijn naam laten zetten, waarmee ook nog overtredingen zijn begaan waar de werknemer geen weet van had. Dit bracht een niet te aanvaarden integriteitsrisico met zich mee. Dat woog volgens de kantonrechter extra zwaar vanwege de functie van de werknemer. Over het herplaatsingsvereiste overwoog de kantonrechter: "*In de gegeven omstandigheden – mede gelet op de nog maar korte resterende duur van de arbeidsovereenkomst (31 oktober 2023) – is de kantonrechter van oordeel dat een herplaatsing van [verweerder01] niet meer in de rede ligt.*"[15] In

8 P. Kruit & L.V.V. Meijers, 'De cumulatiegrond: zijn de puntjes op de "i" gezet?', *TAP* 2018/161, par. 4.6.

9 I. Veerkamp, 'Eén jaar i-grond: vooralsnog een worsteling met gezichtspunten', *TvO* 2021/1, par. 6.

10 Bij uitvoering van het jurisprudentieonderzoek is gebruikgemaakt van www.rechtspraak.nl. Als trefwoorden zijn de woorden "ontbinding", "i-grond", "e-grond", "arbeidsovereenkomst" en "herplaatsing" ingevoerd. Bij de filters is gekozen voor "civiel recht" en de tijdsperiode datum uitspraak van 1 januari 2020 t/m 24 november 2024. Dit leidde tot een overzicht van 914 uitspraken die door de auteurs zijn bestudeerd. Uitspraken waarin: i) niets over de herplaatsing is overwogen; en/of ii) op een andere ontslaggrond dan de i-grond werd ontbonden; en/of iii) de e-grond niet werd aangevoerd; en/of iv) niet werd ontbonden om een andere reden dan het herplaatsingsvereiste, vielen buiten de reikwijdte van het onderzoek.

11 Rb. Midden-Nederland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2628; Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734; Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158; Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957; Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694; Rb. Overijssel 5 april 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:934; Rb. Rotterdam 30 juni 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:7156; Rb. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067, in hoger beroep Hof Den Haag 30 juli 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:1400; Rb. Rotterdam 14 september 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:8688; Rb. Den Haag 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14943 en Rb. Den Haag 28 juni 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:10069.

12 Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694 en Rb. Rotterdam 30 juni 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:7156.

13 Rb. Midden-Nederland 8 juli 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:2628.

14 Rb. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067. Zie voor hoger beroep Hof Den Haag 30 juli 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:1400.

15 Rb. Rotterdam 25 juli 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:12067, r.o. 5.16.

hoger beroep heeft het gerechtshof daar de ernst van het integriteitsrisico aan toegevoegd.[16] Concluderend, herplaatsing leek in deze kwestie niet in de rede te liggen vanwege een combinatie van e-omstandigheden en de korte resterende duur van de arbeidsovereenkomst.

In drie andere uitspraken lijkt ook duidelijk naar voren te komen dat omstandigheden behorende tot de e-grond zijn meegewogen, maar valt af te vragen in welke mate. De eerste zaak betreft een kwestie voor de rechtbank Rotterdam waarbij sprake was van frequent ziekteverzuim en inzet van een eerste en tweede spoortraject.[17] De werkgever verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- of i-grond. Er werd ontbonden op de i-grond. Over het herplaatsingsvereiste oordeelde de kantonrechter: "*Gelet op de aangenomen ontslaggrond, een combinatie van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding, ligt herplaatsing naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden niet in de rede.*" Hiermee lijkt de kantonrechter te oordelen dat wegens het enkele feit dat hier sprake was van een combinatie van omstandigheden vallend onder de e- en g-grond, herplaatsing niet in de rede lag. Daaraan werd wel toegevoegd '*in de gegeven omstandigheden*'. De kantonrechter oordeelde echter dat bij beide ontslaggronden de nodige kanttekeningen waren te plaatsen, maar dat dit niet in de weg stond aan ontbinding op de i-grond. Vervolgens ging de kantonrechter in het kader van het herplaatsingsvereiste in op omstandigheden die hier nog bij kwamen, namelijk het feit dat de werknemer zelf niet in een ander team wilde re-integreren en dat voor het verrichten van werkzaamheden in een ander team een bepaald diploma was vereist. Dit laatste zou een aanzienlijke investering in tijd vergen van de werkgever die niet kon worden verlangd. Gelet op de woorden '*Hier komt nog bij*', die in de uitspraak volgen nadat door de rechter was geoordeeld dat herplaatsing niet in de rede lag, lijken deze bijkomende omstandigheden niet te zijn meegewogen bij het oordeel over de herplaatsing.[18]

De tweede zaak betreft een uitspraak van de rechtbank Den Haag.[19] In deze zaak werd ontbinding verzocht op de e-, g- en i-grond. Over de e- en g-grond oordeelde de kantonrechter dat het gedrag van de werknemer niet zodanig verwijtbaar was en de arbeidsverhouding niet dusdanig verstoord was dat sprake was van een voldragen e- of g-grond. De kantonrechter achtte de combinatie van die omstandigheden wel zodanig, dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Verder zag de kantonrechter geen reden om te oordelen dat herplaatsing binnen een redelijke termijn in de rede lag, gezien de omstandigheden die tot de ontbinding hadden geleid. Dit lijkt aan te sluiten bij de hierboven besproken uitspraak van de rechtbank Rotterdam, waarin ook slechts in zijn algemeenheid werd overwogen dat herplaatsing gelet op een combinatie van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding in de gegeven omstandigheden niet in de rede lag. Voor beide uitspraken geldt dat helaas niet duidelijk is welke omstandigheden exact zijn meegewogen en in welke mate.

In de derde zaak werd de werknemer onder andere een negatieve houding en gedrag op de werkvloer verweten.[20] Ook zou hij zich negatief hebben uitgelaten over de directeur en de directeur een egoïst en een klootzak hebben genoemd. De werkgever verzocht ontbinding op de e-, g- of i-grond. De kantonrechter ging over tot ontbinding op de i-grond en oordeelde dat herplaatsing niet in de rede lag vanwege de grootte van het bedrijf en de verwijtbare uitlating van de werknemer over de directeur (ofwel omstandigheden die zowel in de e- als de g-grond liggen). Het ging hier om een klein bedrijf en de werknemer zou ook binnen een andere functie met de directeur te maken krijgen. Daarmee lijkt met name de grootte van het bedrijf in combinatie met de verwijtbare gedragingen doorslaggevend te zijn geweest.

ii) E-omstandigheden lijken niet te zijn meegewogen

Wij vonden twee uitspraken waarin omstandigheden behorende tot de e-grond niet lijken te zijn meegewogen. In een procedure bij het hof Arnhem-Leeuwarden had de werkgever verzocht om ontbinding op de e-, g- of i-grond.[21] De werknemer in deze kwestie was kok in een revalidatie- en herstelcentrum. Uit de gebeurtenissen blijkt dat in ieder geval sinds 2017 de houding, het gedrag en met name de communicatie van de kok richting collega's en revalidanten als problematisch werden ervaren, terwijl dit een belangrijk onderdeel was van diens functie. Het hof oordeelde dat het hier in feite ging om disfunctioneren, wat niet was aangevoerd door de werkgever. Het hof ontbond op de i-grond en oordeelde dat herplaatsing niet in de rede lag. Daartoe werd relevant geacht dat: "*Op alle locaties van AxionContinu wordt gewerkt met een open keuken of zal dat binnen afzienbare termijn gebeuren. De problemen in de houding, het gedrag en de communicatie van [verzoeker] zullen dus ook elders een belemmering vormen in het contact met cliënten en collega's. Dit geldt in het bijzonder omdat [verzoeker] geen aanleiding ziet om zich anders op te stellen.*" Het gerechtshof oordeelde dat herplaatsing niet in de rede lag vanwege omstandigheden die met name lijken te vallen onder de d-grond (houding en gedrag) in combinatie met de functie van de werknemer. Dit sluit ook aan bij het oordeel van het gerechtshof dat (hoewel hier de e-grond is aangevoerd) het hier in wezen gaat om disfunctioneren.

In een andere uitspraak over een leerkracht wiens werkgever de arbeidsovereenkomst wilde ontbinden op de e-, g- of i-grond, was sprake van een fysiek incident tussen de leerkracht en een leerling. De leerkracht had dit niet gemeld

16 Hof Den Haag 30 juli 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:1400, r.o. 6.10.
17 Rb. Rotterdam 14 september 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:8688.
18 Rb. Rotterdam 14 september 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:8688, r.o. 5.21.
19 Rb. Den Haag 6 oktober 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14943.
20 Rb. Midden-Nederland 2 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4734.
21 Hof Arnhem-Leeuwarden 29 september 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:2957.

bij zijn werkgever of bij de ouders van de leerling.[22] Opvallend aan deze uitspraak is dat de kantonrechter ten aanzien van herplaatsing bij de i-grond enkel terugverwees naar het eerdere oordeel over de vraag of herplaatsing in de rede lag ten aanzien van de g-grond. Daar oordeelde de kantonrechter dat de stelling van de werkgever dat herplaatsing wegens een vertrouwensbreuk niet in de rede lag, onvoldoende was onderbouwd. De kantonrechter ging verder niet meer in op de e-omstandigheden.

iii) Onduidelijk of e-omstandigheden zijn meegewogen

In de derde categorie vonden wij twee uitspraken waarin in het geheel niet is ingegaan op de vraag of herplaatsing in de rede lag.[23] In deze uitspraken zijn de arbeidsovereenkomsten ontbonden op de i-grond mede vanwege e-omstandigheden en werd geoordeeld dat herplaatsing niet mogelijk was. Daarbij is onduidelijk of de rechters in de desbetreffende zaken van oordeel waren dat herplaatsing in die kwesties wel in de rede lag maar niet mogelijk was, of dat herplaatsing én niet in de rede lag én niet mogelijk was. Dit lijkt simpelweg in het midden te zijn gelaten vanwege het feit dat herplaatsing al niet mogelijk bleek.

iv) Onvoldoende gemotiveerd of niet gesteld dat herplaatsing niet in de rede lag

Ten slotte zijn er twee uitspraken waarin werd geoordeeld dat onvoldoende was gemotiveerd of niet was gesteld dat herplaatsing niet in de rede lag.[24] De eerste uitspraak betreft een kwestie bij de rechtbank Rotterdam. In die zaak overwoog de rechter dat de werkgever niet had gesteld en onderbouwd dat herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk was of niet in de rede lag. De werkgever was hier niet op ingegaan, terwijl de werknemer wel gemotiveerd verweer had gevoerd.[25] In de tweede uitspraak van de rechtbank Noord-Holland overwoog de rechter nog ten overvloede dat de werkgever onvoldoende gemotiveerd had onderbouwd dat herplaatsing niet mogelijk was of niet in de rede lag.[26]

In deze zaken was in het voorstadium al onvoldoende gesteld dan wel gemotiveerd of herplaatsing in de rede lag. Om die reden menen wij dat op basis van deze uitspraken geen duidelijke conclusies kunnen worden getrokken over de inhoudelijke beoordeling van het herplaatsingsvereiste bij de i-grond (wanneer daar mede e-omstandigheden aan ten grondslag liggen).

4. Lijn in de rechtspraak; recht door zee of geen touw aan vast te knopen?

De besproken rechtspraak illustreert dat na vijf jaar nog geen eenduidige lijn is te ontdekken in hoe wordt omgegaan met het herplaatsingsvereiste in het geval aan de i-grond mede e-omstandigheden ten grondslag worden gelegd. Hoewel uit de helft van de door ons gevonden uitspraken wel duidelijk volgt dat e-omstandigheden zijn meegewogen bij het oordeel over de vraag of herplaatsing in de rede lag, geldt dat niet altijd duidelijk is in welke mate deze omstandigheden zijn meegewogen. Bovendien kan de uitkomst van deze toets per geval verschillen. Daarbij komt dat er ook nog uitspraken zijn gevonden waarin geen e-omstandigheden werden meegewogen of waaruit niet duidelijk volgt welke omstandigheden überhaupt zijn meegewogen bij het oordeel over het herplaatsingsvereiste. Hiermee schept de gevonden rechtspraak geen duidelijkheid over de vraag of en in welke mate e-omstandigheden dienen te worden meegewogen bij het oordeel of herplaatsing in de rede ligt indien wordt ontbonden op de i-grond.

Dit achten wij onwenselijk. Het kan ertoe leiden dat de ene rechter oordeelt dat bij een i-grond waarbij e-omstandigheden een rol spelen om die reden herplaatsing niet in de rede ligt en een andere rechter tegenovergesteld oordeelt. Dit heeft tot gevolg dat er verschillende uitkomsten mogelijk zijn in vergelijkbare zaken. Door de ene rechter kan dan worden ontbonden, waar een andere rechter oordeelt dat het herplaatsingsvereiste aan ontbinding in de weg staat.

Daarnaast kleven aan deze rechtsonzekerheid de nodige praktische bezwaren. Een werkgever zal bij een e-grond immers geen herplaatsingsonderzoek doen, nu herplaatsing in dat geval niet in de rede ligt. Indien een rechter oordeelt dat in zo'n situatie sprake is van een i-grond maar dat herplaatsing (ondanks e-omstandigheden) wel in de rede ligt, zou het ontbindingsverzoek kunnen worden afgewezen vanwege het enkele feit dat geen herplaatsingsonderzoek heeft plaatsgevonden. Wanneer de werkgever vervolgens alsnog een herplaatsingsonderzoek verricht en tot de conclusie komt dat herplaatsing niet mogelijk is, zal de werkgever opnieuw een ontbindingsverzoek moeten indienen. Daarbij wordt onnodig extra beroep gedaan op de tijd en middelen van rechtszoekenden en van de rechterlijke macht.

Gelet op de expliciete overweging van de wetgever dat de e-grond een sanctioneel karakter heeft en herplaatsing in dat geval ongewenst is, ligt de lijn waarbij geldt hoe meer e-omstandigheden ten grondslag worden gelegd aan de i-grond en hoe zwaarder deze zijn, des te sneller herplaatsing niet in de rede ligt, onzes inziens voor de hand. Daarbij zal het uiteindelijke oordeel over het herplaatsingsvereiste, zoals bij nagenoeg alles in het arbeidsrecht, altijd afhangen van de specifieke omstandigheden van het geval. In het algemeen lijken (mede gelet op de hiervoor

22 Rb. Overijssel 5 april 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:934.
23 Rb. Noord-Holland 5 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:158 en Rb. Den Haag 28 juni 2024, ECLI:NL:RBDHA:2024:10069.
24 Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694 en Rb. Rotterdam 30 juni 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:7156.
25 Rb. Rotterdam 30 juni 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:7156, r.o. 5.8.
26 Rb. Noord-Holland 26 april 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:3694, r.o. 5.14.

beschreven rechtspraak) in elk geval de aard en ernst van de e-omstandigheden, het (verwijtbare) gedrag van de werkgever, de grootte van het bedrijf en de resterende duur van het dienstverband van de werknemer relevante omstandigheden te zijn.

Of de geschetste lijn de juiste is, kan op dit moment nog niet worden gezegd. Een eenduidige lijn in de rechtspraak is dan ook gewenst. Tot die er is, ligt duidelijkheid niet in de rede.