

RECHTSPRAAK

Ontbreken van deugdelijk onderzoek (ontbreken wederhoor) staat aan dringendheid van de reden niet in de weg.*Feiten*

VCKG is een onderneming die actief is in de zogenoemde parallelhandel in luxe producten. VCKG omvat een veelheid aan (buitenlandse) vennootschappen. Werknemer is op 1 april 2009 als junior salesmedewerker in dienst getreden van VCKG. De laatste arbeidsovereenkomst dateert van 23 januari 2019. Bij die arbeidsovereenkomst is werknemer benoemd in de functie van CEO per 1 januari 2018. In oktober 2018 is werknemer op eigen verzoek verhuisd naar Cyprus. Vervolgens is hij met ingang van 16 oktober 2018 gedeeltelijk in dienst getreden van Oriental Sea Venture Ltd, een vennootschap van VCKG op Cyprus. Het resterende deel bleef werknemer in dienst van VCKG. Op de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentie- en relatiebeding van toepassing. Werknemer is Ultimate Beneficial Owner (UBO) van een tweede vennootschap: SG Yard Line Ltd. Op 30 juli 2020 heeft de general manager van Panafrikan Sea Ventures Ltd een vennootschap van VCKG op Malta, aan de CFO van VCKG per whatsapp een vraag gesteld over een factuur van Yard Line van 28 juli 2020, die hem ter betaling was voorgelegd. De factuur was gericht aan VCKG en bedroeg ruim \$ 366.000. Op 3 augustus 2020 heeft een telefoongesprek tussen onder meer X en werknemer plaatsgevonden over wat X aan inhoud had aangetroffen op een oude zakelijke telefoon van werknemer. VCKG heeft aan werknemer meegedeeld dat zij het vermoeden had dat werknemer zich bezighield met (concurrerende) side activities/business door middel van Yard Line en dat werknemer ontoelaatbare uitingen had gedaan. Dit was voor VCKG reden om het externe onderzoeksbureau Integis in te schakelen om hier nader onderzoek naar te doen. Bij e-mail van 29 augustus 2020 heeft Integis werknemer geïnformeerd dat er een onderzoek zou worden verricht en dat hij op korte termijn door Integis zou worden uitgenodigd voor een interview. Bij e-mail van 31 augustus 2020 heeft VCKG aan werknemer bericht dat VCKG voornemens was werknemer op staande voet te ontslaan op grond van door Integis aan haar verstrekte documenten. Bij brief van 3 september 2020 heeft VCKG werknemer op staande voet ontslagen. De ontslagredenen zijn in de ontslagbrief omschreven.

Het hof oordeelde dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Zo overwoog het hof dat uit de ontslagbrief van 3 september 2020 blijkt dat VCKG zestien redenen ten grondslag heeft gelegd aan het ontslag op staande voet van de werknemer. Voor de onderbouwing van deze redenen werd in zestien voetnoten verwezen naar verschillende documenten, Whatsapp-groepen en verschillende bijgevoegde documenten. In een van de voetnoten werd weer verwezen naar een e-mail aan de advocaat van werknemer met in de bijlage opgenomen zip-

bestanden. Die zip-gestanden kenden weer tal van soms wel 100 pagina's dikke factuurrapportates. Onduidelijk is dan wat de precieze reden voor ontslag is geweest. Ook acht het hof het onderzoek door Integis onzorgvuldig, wegens het ontbreken van wederhoor (hoewel dit was aangekondigd).

VCKG klaagt onder meer dat het hof heeft miskend dat een deel van de ontslaggronden, hoewel enigszins algemeen geformuleerd, zonder meer voldoende gespecificeerd is om de werknemer de op grond van artikel 7:677 lid 1 BW vereiste onmiddellijke duidelijkheid te geven. Dit geldt in het bijzonder voor de verwijten die betrekking hebben op vrouwonvriendelijke opmerkingen, denigrerende uitlatingen over collega's en antisemitische uitingen, aldus de klacht.

Voorts klaagt VCKG dat het hof uitsluitend acht heeft geslagen op de ontslagbrief en een e-mail van de kant van VCKG, en niet kenbaar aandacht heeft besteed aan de reeks e-mails van de kant van de werknemer in reactie op het aangekondigde ontslag. Niet valt in te zien waarom deze e-mails niet van belang zouden zijn bij de beantwoording van de vraag of werknemer begreep dat hem een ontslag boven het hoofd hing en tegen welke aantijgingen hij zich had te verweren, aldus de klacht.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onduidelijkheid over onverwijld mededeling wordt mede bepaald door reactie van werknemer op die mededeling

Zonder nadere motivering valt niet in te zien waarom voor werknemer uit de ontslagbrief niet onmiddellijk duidelijk was wat hem werd verweten onder de noemer van vrouwonvriendelijke opmerkingen, denigrerende uitlatingen over collega's en antisemitische uitingen. In de ontslagbrief zijn de daarop betrekking hebbende aantijgingen immers onderbouwd en toegelicht in voetnoten, waarin concrete voorbeelden van dergelijke opmerkingen, uitlatingen en uitingen worden gegeven.

Voorts heeft het hof niet kenbaar in zijn oordeelsvorming betrokken het betoog van VCKG dat uit de namens de werknemer verstuurd reeks e-mails van 2 september 2020 blijkt dat de werknemer begreep welke verwijten hem werden gemaakt en dat hij zich tegen die verwijten verweerde.

Ontbreken van deugdelijk onderzoek (ontbreken wederhoor) staat aan dringendheid van de reden niet in de weg

Het hof heeft onvoldoende onderscheid gemaakt tussen het bestaan van een dringende reden voor ontslag op staande voet en de mededelingseis. Het hof heeft ook miskend dat het achterwege blijven van een deugdelijk onderzoek naar het bestaan van een dringende reden, niet belet dat sprake kan zijn van een dringende reden.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 30-06-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:1008

Zaaknummer: 22/01726

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, M.V. Polak en C.H. Sieburgh

Advocaten: I.L.N. Timp, S.F. Sagel en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW