

RECHTSPRAAK

Beoordeling onverwijldheid ontslag op staande voet in geval van samengestelde dringende reden. Onderzoek of werkgever voldoende voortvarend heeft gehandeld dient betrekking te hebben op gehele samenstel van ontslaggronden dat als dringende reden is aangemerkt.

Feiten

Werknemer was sinds 1 oktober 2003 in dienst van Econocom Nederland B.V. (hierna: Econocom). Vanaf 2012 was werknemer werkzaam als Strategic Operations Director en lid van het Nederlandse managementteam. Werknemer was onder meer verantwoordelijk voor een grote klant van Econocom: Hulpmiddelen Centrum (hierna: HMC). Werknemer heeft zich begin januari 2020 ziek gemeld in verband met spanningsklachten. Tijdens de afwezigheid van werknemer heeft de co-ceo het beheer van het HMC-dossier waargenomen, waarbij hij op onregelmatigheden is gestuit, waarna is besloten om een onderzoeksbureau nader onderzoek te laten verrichten. Dit onderzoek heeft in februari en maart 2020 plaatsgevonden. De bevindingen zijn nadien mondeling met Econocom besproken. Econocom heeft werknemer op 19 maart 2020 uitgenodigd voor een overleg op 20 maart 2020 over zaken die Econocom verontrustend vond. Econocom heeft werknemer vervolgens op 20 maart 2020 een brief gezonden waarin zij werknemer op staande voet ontslaat. Econocom noemt in de brief elf ontslaggronden, waaronder het ontvangen van 'kick-backs' van een consultancybedrijf van een vriend van werknemer, de aanschaf van een kluis voor de woning van werknemer door een leverancier van Econocom, de opdracht aan de advocaat van Econocom om kosten van privéwerkzaamheden in rekening te brengen bij Econocom en oneigenlijk gebruik van de tankpas van Econocom. Op 30 april 2020 heeft het onderzoeksbureau zijn onderzoeksrapport uitgebracht. Tussen partijen staat ter discussie of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet standhoudt (zie AR 2021-1247). Het hof heeft bij tussenbeschikking geoordeeld dat sprake is van (een) dringende reden(en) voor ontslag op staande voet, gelet op het aantal voorvallen waarin sprake is geweest van belangenverstrengeling, de verscheidenheid aan zakelijke relaties van Econocom die werknemer daarin heeft betrokken en de aard van de belangenverstrengeling (zie AR 2021-1242). In zijn eindoordeel is het hof tot het oordeel gekomen dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven (zie AR 2023-0703). Het hof overweegt dat, zonder nadere toelichting (die onvoldoende is gegeven), niet valt in te zien waarom het na 8/9 maart 2020 (toen de verwijten die werknemer gemaakt konden worden van ontslaggronden 1, 3, 4, 5 en 6 vrijwel helder waren) dan wel na de (interne) bespreking van

12 maart 2020 nog tot 20 maart 2020 heeft geduurd tot werknemer op staande voet werd ontslagen. Het hof heeft vervolgens overwogen dat het niet overgaat tot herstel van het dienstverband; de billijke vergoeding is op nihil gesteld. Het verzoek van werknemer tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding is toegewezen.

Econocom heeft tegen de beschikkingen van het hof beroep in cassatie ingesteld. Zij stelt zich onder meer op het standpunt dat het hof bij zijn beoordeling of het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, blijk heeft gegeven van een onjuiste rechtsopvatting. Wanneer een ontslag op staande voet berust op een samengestelde dringende reden – zoals in dit geval – bestaande uit zeven ontslaggronden in onderling verband en samenhang beschouwd, kan niet worden volstaan met een onderzoek naar de vraag wanneer ten aanzien van een deel van die gronden een vermoeden ontstond dat zij zich hebben voorgedaan en of, gezien vanaf dat moment, voldoende voortvarend is gehandeld bij het doen van onderzoek en het geven van ontslag. Het hof had dus ook de ontslaggronden 7 en 8 moeten betrekken in zijn beoordeling of ten aanzien van de door hem vastgestelde samengestelde dringende reden was voldaan aan de onverwijldheidseis, aldus Econocom.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om een geval waarin bij de werkgever een vermoeden is gerezen dat de werknemer is betrokken bij onregelmatigheden, de werkgever onderzoek heeft ingesteld naar de gegrondheid daarvan en uit het onderzoek achtereenvolgens diverse feiten aan het licht zijn gekomen die voor de werkgever aanleiding hebben gevormd de werknemer op staande voet te ontslaan. De rechter zal dan ter beantwoording van de vraag of het ontslag overeenkomstig artikel 7:677 lid 1 BW onverwijld is gegeven, moeten beoordelen of (i) de werkgever voldoende voortvarend onderzoek heeft verricht of laten verrichten naar de vermoede betrokkenheid bij onregelmatigheden, (ii) het onderzoek voldoende voortvarend is uitgevoerd, (iii) de werkgever zich voldoende voortvarend van de, ook tussentijdse, bevindingen uit het onderzoek op de hoogte heeft gesteld en (iv) de werkgever na kennisneming daarvan voldoende voortvarend is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Bij de beoordeling van dit laatste kan de rechter in voorkomend geval betrekken of de tussentijdse resultaten van het onderzoek rechtvaardigen dat nader onderzoek is gedaan voordat is overgegaan tot het ontslag op staande voet. Voor zover de werkgever de aan het licht gekomen feiten als een samengestelde dringende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, zal de rechter moeten onderzoeken of ten aanzien van dat samenstel voldoende voortvarend is gehandeld.

In zijn tussenbeschikking heeft het hof ten aanzien van de ontslaggronden 1 en 3-8 geoordeeld dat, gelet op het aantal voorvallen waarin sprake is geweest van belangenverstrengeling, de verscheidenheid aan zakelijke relaties van Econocom die de werknemer daarin heeft betrokken en de aard van de belangenverstrengeling, sprake is van “(een) dringende reden(en) voor ontslag op staande voet”. Dienovereenkomstig ziet de bewijsopdracht ter zake van de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven op “de relevante ontslaggronden die het hof in de beschikking als (een) dringende reden(en) heeft gekwalificeerd (te weten ontslaggrond 1

en de ontslaggronden 3 tot en met 8 zoals opgenomen in de ontslagbrief van 20 maart 2020)”. Aldus heeft het hof de ontslaggronden 1 en 3-8 in elk geval tezamen genomen als een dringende reden voor het ontslag op staande voet aangemerkt. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, diende het hof ten aanzien van dat samenstel te onderzoeken of Econocom voldoende voortvarend heeft gehandeld.

Het hof heeft bij zijn beoordeling of het ontslag onverwijld is gegeven geen kenbare aandacht besteed aan de ontslaggronden 7 en 8. Mede in het licht van de stelling van Econocom dat zij pas op 11 respectievelijk 18/19 maart 2020 op de hoogte is geraakt van de ontslaggronden 7 en 8, heeft het hof dan ook ofwel miskend dat het onderzoek of Econocom voldoende voortvarend heeft gehandeld betrekking diende te hebben op het gehele samenstel van ontslaggronden dat het als dringende reden heeft aangemerkt, ofwel zijn oordeel dat dit niet het geval is onvoldoende gemotiveerd.

De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 7 november 2022 en verwijst het geding naar het Hof 's-Hertogenbosch ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 01-12-2023

ECLI: ECLI:NL:HR:2023:1668

Zaaknummer: 23/00444

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Advocaten: S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:677 BW