

# ONTSLAG OP STAANDE VOET

Daniël van Gerven & Annemijn Westerduin

Labour |  
Law United

## Programma

1. Vereisten ontslag op staande voet (kort)
2. Actualiteiten rechtspraak Hoge Raad: VCKG, KwikFit en ECONOCOM
3. Discussie

Labour |  
Law United

**Artikel 7:677 lid 1 BW:** "Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijilde mededeling van die reden aan de wederpartij."

Drie vereisten:

**1. Er is sprake van een dringende reden (in de zin van artikel 7:678 / 679 BW);**

- HR 12 februari 1999, JAR 1999/102 (Schrijver / Van Essen' aka Schoenmaker aka 'man met de hamer')
- HR 10 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:860 (Divi)
- Hoge Raad 30 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:1008 (VCKG)

**2. Het ontslag wordt onverwijld gegeven;**

- HR 15 februari 1980, NJ 1980, 328 (GTM)
- HR 27 april 2001, JAR 2001/95 (Wennekes Lederwaren)
- HR 1 december 2023, ECLI:NL:HR:2023:1668 (Econocom)

**3. Onder onverwijilde mededeling van de dringende reden.**

- HR 1 september 2006, JAR 2006/228 (Alanheri)
- HR 19 februari 2016, ECLI:NL:HR:2016:290 (Autocentrum Zuid)
- HR 30 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:1008 (VCKG)
- HR 2 februari 2024, ECLI:NL:HR:2024:159 (Kwikfit)

## VCKG (ECLI:NL:HR:2023:1008)

- 3 augustus: telefoongesprek met wn over inhoud die was aangetroffen op een oude zakelijke telefoon.
- 3 augustus: e-mail vermoeden concurrerende *side activities/business*, wn wordt op non-actief gesteld en er zal een extern onderzoeksbureau worden ingeschakeld.
- 29 augustus: onderzoeksbureau bericht wn dat er een forensisch (accountants-) onderzoek zou worden verricht en dat hij op korte termijn zou worden uitgenodigd voor een interview.
- 31 augustus: voornemen geuit OOSV op basis van documenten die waren verstrekt door het onderzoeksbureau
- 2 september: advocaat wn geeft zienswijze op het aangekondigde ontslag
- 3 september: OOSV

## VCKG - ontslagbrief

- OOSV wegens 16 redenen waaronder het opzetten concurrerende *side activities/business*; vrouwenhaat en antisemitische uitlatingen, o.a.:
  - *evidence that you acted or plotted in consort with (former) employees against the Group and its shareholders and other behaviour disloyal to the Group and its business*
  - *disturbingly unethical behaviour – an ongoing feast of prostitution (abundantly present in appchats on business transactions);*
  - *a stream of derogatory messages, portraying [de oprichter van VCKG] and [betrokkene 3] in the most unpleasant and unbecoming way, and even threatening to destroy [de oprichter van VCKG];*
  - *toxic anti-Semitic outbursts of the worst possible kind, even glorifying the holocaust;*
  - *a flutter of highly misogynistic remarks and jokes, aimed at female personnel and others;*
- In de ontslagbrief wordt met 16 voetnoten verwezen naar onderliggende documentatie (vier ordners waarin de in de voetnoten genoemde zip- en pdf- bestanden waren opgenomen welke honderden pagina's bevatte)

## Mededelingseis

- De strekking van de mededelingseis is dat voor de wn onmiddellijk duidelijk behoort te zijn welke eigenschappen of gedragingen de wg hebben genoopt tot het beëindigen van de dienstbetrekking. De wn moet zich immers na de mededeling kunnen beraden of *hij* de opgegeven reden(en) als juist erkent en als dringend aanvaardt
- Hof Amsterdam: VCKG verwijst ter onderbouwing van de vele ontslaggronden naar zeer omvangrijke bijlagen, maar concretiseert niet welke gedragingen van de werknemer hebben geleid tot het ontslag op staande voet. De opgevoerde redenen blijven alle steken in algemene verwijten. Op deze wijze heeft VCKG niet voldaan aan de mededelingseis van artikel 7:677 BW, aangezien voor de werknemer niet onmiddellijk duidelijk was en kon zijn waarom hij op staande voet werd ontslagen.

## Hoge Raad

*Zonder nadere motivering valt niet in te zien waarom voor [de 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.*

Dus: concreet, maar niet te concreet?

## Hoge Raad (2)

*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.*

Dus: als werkgeversadvocaat niet (schriftelijke) reageren op wg?

## De dringende reden (1)

- Hof: *Aldus is geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet, nu niet is voldaan aan de mededelingseis en het onderzoek door Integris, waarop het ontslag op staande voet is gebaseerd, ondeugdelijk is.*
- HR: *[het onderdeel klaagt terecht] dat het hof onvoldoende onderscheid heeft gemaakt tussen het bestaan van een dringende reden voor ontslag op staande voet en de mededelingseis.*

## De dringende reden (2)

- HR: *Ten slotte slaagt de klacht (...) dat het hof heeft 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.*
- Alle omstandigheden van het geval in aanmerking nemen!
- Dus: ook bij onzorgvuldig onderzoek kan sprake zijn van een dringende reden.
  - Maar let op: onzorgvuldig onderzoek kan wel meewegen (HR 18 januari 2019, NJ 2019/90)

## Mededelingseis anno 2024: *Je weet wel waarom!*

- Incident op **17 mei 2021**
- Direct geschorst
- Woensdag **19 mei 2021** gehoord
- Vrijdag **21 mei 2021** een telefoongesprek: *"ik heb slecht nieuws. Je bent ontslagen, je weet wel waarom, wij hebben het daar woensdag over gehad."*
- De schriftelijke bevestiging, waarin de reden voor het ontslag op staande voet uitvoerig stond toegelicht, volgde echter pas op **27 mei 2021** (zes dagen later, Pinksterweekend ertussen).

Labour |  
Law United

## Mededelingseis anno 2024: *Je weet wel waarom!*

- Collega krijgt geen croissantje van Werknemer, dus ruzie! Een hoop gevloek over afkomst en de ouders van betrokkenen. Daar blijft het niet bij, er ontstaat ook een vechtpartij waarbij *"[betrokkene 2] en u slaan vervolgens een tiental seconden op elkaar in met een ongekennde agressie. Daarna volgt een worsteling waarbij u beiden op de grond belandt."*
- Eenmaal gesust volgt nog een bedreiging: *"Volgens de verklaringen van uw collega's heeft u nog geroepen: 'ik neuk je moeder. Ik kom je thuis opzoeken en ik pakje [sic] nog wel'."*
- Dus: OOSV voor beide kemphanen:  
*"Gezien de genoemde feiten die ieder voor zich, althans in onderling verband, reden geven voor ontslag op staande voet, kunnen wij niets anders, dan concluderen dat u op grove wijze misbruik heeft gemaakt van ons vertrouwen. Dit vertrouwen is onherstelbaar geschaad. Wij zien ons dan ook genoodzaakt tot het nemen van bovenstaande maatregel en stellen u hierbij aansprakelijk voor alle schade, die wij door uw toedoen hebben geleden of nog zullen lijden. (...)"*

Labour |  
Law United

## Mededelingseis anno 2024: *Je weet wel waarom!*

- HR: ..... 81 RO!
- Maar conclusie:
  - Telefonisch ontslag na 2 dagen is onverwijld (schorsing)
  - Mededeling voldoende duidelijk
- *Het hof heeft in rov. 4.8 overwogen dat werkgever in de brief bevestigt dat het incident op 17 mei 2021 de aanleiding is geweest voor het ontslag en zij de gebeurtenissen meer in detail beschrijft dan [betrokkene 1] tijdens het telefoongesprek heeft gedaan en dat in deze brief geen wezenlijk nieuwe elementen worden toegevoegd aan de ontslaggrond die werknemer op grond van de gesprekken op 19 en 21 mei 2021 al bekend waren.*
- Maar let op! Hier zou best wel eens meegespeeld hebben dat de aard van de zaak heeft meegewogen voor de uitkomst.

## ECONOCOM (ECLI:NL:HR:2023:1668)

- Ontslag van 'Strategic Operations Director' en lid MT die stelselmatig en structureel handelde uit eigen belang, waarbij hij privébelangen en zakelijke belangen op onaanvaardbare wijze door elkaar heeft laten lopen. O.a. door:
- In totaal 11 redenen ten grondslag aan het ontslag die *'tezamen én ieder voor zich een dringende reden voor een ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 7:677 jo 678 BW opleveren'*. → de samengestelde dringende reden

## ECONOCOM (ECLI:NL:HR:2023:1668)

1. Het ontvangen van 'kick-backs' van een consultancybedrijf van een vriend van de werknemer.
2. Het reserveren van opbrengsten en retourartikelen van goederen van Econocom.
3. De aanschaf van een kluis voor de woning van de werknemer door een leverancier van Econocom.
4. De opdracht aan de advocaat van Econocom om de kosten van privéwerkzaamheden in rekening te brengen bij Econocom.
5. Het aansporen van een voor Econocom werkzame IT-specialist tot fraude, door een wasdroger te bestellen en te verzoeken om het aankoopbedrag terug te laten betalen op zijn privérekening.
6. Ontvangst van een televisie voor privégebruik van een agent van Econocom.
7. Het bestellen van bloemen voor privérelaties van de werknemer op kosten van Econocom.
8. Overname van Ajax seizoenskaarten zonder dat daarvoor een vergoeding is betaald.
9. Oneigenlijk gebruik van de tankpas van Econocom, door in de periode waarin de werknemer (grotendeels) arbeidsongeschikt was voor € 3.076,- aan benzine te tanken.
10. Schending van de verplichtingen uit hoofde van de Wet verbetering poortwachter, door in strijd met de adviezen van de bedrijfsarts om rust te houden contact te onderhouden met het zusterbedrijf van Econocom over een berekening voor een klant.
11. Het in strijd met de waarheid melden van ziekte op 10 maart 2020



## Onverwijld ontslag??

- Rond 8/9 maart 2020 waren de verwijten die de werknemer gemaakt konden worden van de ontslaggronden 1, 3, 4, 5 en 6 vrijwel helder waren.
- Econocom heeft weliswaar in algemene bewoordingen gesteld dat het onderzoek zowel intern als extern werd voortgezet omdat het nog steeds onduidelijk was wat er nu precies was gebeurd, maar met die globale toelichting is onvoldoende uitgelegd op welke onderdelen na 8/9 maart 2020 nog nader onderzoek is en moest worden verricht naar de ontslaggronden waarover al op 4 maart 2020 informatie was ontvangen.
- Uit de verklaring van de co-ceo leidt het hof af dat het op dat moment enkel nog ging om het horen van de werknemer. Over de noodzaak en de inhoud van het overleg met het onderzoeksbureau op 17 maart 2020 hebben de getuigen niets verklaard en heeft Econocom niets toegelicht.
- Zonder nadere toelichting, die onvoldoende is gegeven, valt niet in te zien waarom het na 8/9 maart 2020 dan wel na de bespreking op 12 maart 2020 nog tot 20 maart 2020 heeft geduurd tot de werknemer op staande voet werd ontslagen.





## Onverwijld ontslag!

- Beoordeling in vier stappen: of
  - i. De werkgever voldoende voortvarend onderzoek heeft verricht naar de vermoede betrokkenheid bij onregelmatigheden;
  - ii. dat onderzoek voldoende voortvarend is uitgevoerd;
  - iii. de werkgever zich voldoende voortvarend van de, ook tussentijdse, bevindingen op de hoogte heeft gesteld; en
  - iv. de werkgever na kennisneming voldoende voortvarend ontslag heeft gegeven. 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.

## Onverwijld ontslag!

- Wat zijn nou redenen om uitstel te rechtvaardigen?
  - GTM HR 15 februari 1980, NJ 1980, 328!
  - *Indien bij een werkgever het **vermoeden** is gerezen dat zich een dringende reden tot ontslag van een werknemer voordoet, en hij zich, alvorens tot ontslagverlening op staande voet over te gaan, van de juistheid van dat vermoeden wil vergewissen, is de daarbij van hem te vergen mate van voortvarendheid afhankelijk van de omstandigheden van het geval, waarbij o.m. valt te denken aan de **aard en omvang** van eventueel noodzakelijk onderzoek, de **behoedzaamheid die bij het instellen van zulk een onderzoek geboden kan zijn om geen onrust in het bedrijf van de werkgever te wekken**, de eventuele **noodzaak** tot het inwinnen van rechtskundig advies **en tot het verzamelen van bewijsmateriaal**, en de door de werkgever in acht te nemen zorg om te vermijden dat, bij ongegrondbevindingen van het vermoeden, de werknemer in zijn gerechtvaardigde belangen zou worden geschaad.*

## Strengere leer overboord?

- **Autocentrum Zuid 2016:** letterlijke tekst niet doorslaggevend, uitleg mogelijk.
- **VCKG 2023:** deugdelijk onderzoek helemaal niet nodig voor dringende reden.
- **Econocom 2023:** voortvarendheid onderzoek bepalend onverwijldheid MAAR omslagpunt.
- **Kwik-fit 2024:** 'je weet wel waarom'
  
- **LET OP:** Niet valt uit te sluiten dat de Hoge Raad zich wel kon vinden in de uitkomst op basis van de feiten... blijf dus vooral voorzichtig met (het formuleren van) de dringende reden!

## Lessen voor de (proces)praktijk:

- Maak onderscheid tussen de drie vereisten uit artikel 7:677 BW;
- T.a.v. de dringende reden:
  - *Onzorgvuldig onderzoek hoeft niet aan aanwezigheid dringende reden in de weg te staan*
- T.a.v. onverwijld ontslag:
  - *Tijdens onderzoeksfase is oplettendheid geboden! Zie de vier stappen van de Hoge Raad in Econocom: tussentijds updaten*
- T.a.v. onverwijld mededeling:
  - *Ook correspondentie werknemer kan bij de beoordeling meewegen;*
  - *Onderbouwing in ontslagbrief*