

RECHTSPRAAK

Voor een ontslag op de e-grond is niet vereist dat dit een laatste redmiddel is.*Feiten*

Werknemer is in 2010 in dienst getreden bij InvestInFuture Holding B.V. (hierna: IIF Holding) in de functie van managing director. In 2012 is tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Vanaf dat moment is werknemer werkzaam als algemeen directeur. Op 22 september 2016 is werknemer in een bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders van IIF Holding ontslag aangezegd als bestuurder. Dat ontslag is later die dag per e-mail bevestigd. Werknemer heeft zich niet bij zijn ontslag neergelegd. Voor het geval werknemer geen statutair bestuurder is van IIF Holding, heeft de kantonrechter (voorwaardelijk) de arbeidsovereenkomst per 1 april 2017 wegens verwijtbaar handelen van werknemer ontbonden. Voor het overige heeft de kantonrechter de zaak doorverwezen naar de sector handel (bestuurder). Tegen dit voorwaardelijk ontbindingsoordeel is werknemer met succes in hoger beroep gekomen. Bij beschikking van 21 november 2017 heeft het hof de arbeidsovereenkomst hersteld per heden. De Hoge Raad heeft die beschikking vernietigd (zie AR 2019-0101). De Hoge Raad heeft geoordeeld dat zowel voor de beslissing over de datum van herstel van de arbeidsovereenkomst als voor die over het treffen van voorzieningen de gewone motiveringseisen gelden. Het hof had in deze zaak onvoldoende inzichtelijk gemaakt waarom het de arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht heeft hersteld en het bovendien gerechtvaardigd is dat werknemer over de periode tussen 1 april 2017 (de datum met ingang waarvan de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter is ontbonden) en 21 november 2017 (de datum waarop de arbeidsovereenkomst volgens het hof moet worden hersteld), én geen aanspraak kan maken op loon, én geen aanspraak kan maken op een andere voorziening. Het Hof Amsterdam heeft na verwijzing geoordeeld dat de kantonrechter terecht tot ontbinding wegens verwijtbaar handelen is overgegaan. Werknemer heeft (wederom) beroep in cassatie ingesteld. Werknemer stelt in cassatie dat het hof (in r.o. 3.10 en 3.11) heeft miskend dat in het criterium van artikel 7:669 lid 3 onder e BW besloten ligt dat de werkgever moet hebben aangetoond dat het ontslag het laatste redmiddel is en dat niet kan worden volstaan met lichtere disciplinaire maatregelen. Het onderdeel klaagt bovendien dat het hof heeft miskend dat voor een rechtsgeldig ontslag op de e-grond sprake moet zijn van overschrijding van gedragsregels die voor de werknemer kenbaar zijn.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder e BW bepaalt dat onder een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW wordt verstaan verwijtbaar handelen

of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat een ontslag op de e-grond berust op verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dat zodanig ernstig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Indien het handelen of nalaten van een werknemer aanleiding is voor ontslag, moet het de werknemer van tevoren duidelijk zijn geweest wat wel of niet door de werkgever als toelaatbaar wordt gezien (behoudens evidente zaken als diefstal en dergelijke), waarbij de eisen die de werkgever aan de werknemer mag stellen gangbaar en niet buitensporig zijn. Voor een ontslag op de e-grond is niet vereist dat dit een laatste redmiddel is, in die zin dat een ontslag alleen mogelijk zou zijn als de werkgever met minder ingrijpende middelen niet kan volstaan. Voor een dergelijke opvatting biedt noch de tekst van de wet, noch de wetsgeschiedenis een aanknopingspunt. Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat de klachten van werknemer falen. De eerste klacht van onderdeel 1.1 gaat uit van de onjuiste rechtsopvatting dat een ontslag op de e-grond alleen mogelijk is als laatste redmiddel. De tweede klacht van onderdeel 1.1 ziet eraan voorbij dat in het oordeel van het hof besloten ligt dat er bij werknemer, die algemeen directeur van IIF Holding was, in redelijkheid geen twijfel over kon bestaan dat zijn gedrag – dat erin bestond dat hij onvoldoende openheid heeft betracht jegens IIF Holding over het ontstane belangenconflict bij de uitbreiding van de huurovereenkomst van het bedrijfspand en dat hij vervolgens de belangen van IIF Holding daarbij onvoldoende heeft bewaakt – niet toelaatbaar was. De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 28-05-2021

ECLI: ECLI:NL:HR:2021:781

Zaaknummer: 20/01630

Rechters: C.A. Streefkerk, T.H. Tanja-van den Broek, M.J. Kroeze, C.H. Sieburgh en A.E.B. ter Heide

Advocaten: J.P. Heering en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW