



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Onderzoek, onverwijldheid en ontslag op staande voet wegens een samengestelde dringende reden

Sagel, S.F.; Gerven, D. van

Citation

Sagel, S. F., & Gerven, D. van. (2024). Onderzoek, onverwijldheid en ontslag op staande voet wegens een samengestelde dringende reden. *Arbeidsrecht*, 2024(6/7), 19-26.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/4209610>

Version: Publisher's Version

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/4209610>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Onderzoek, onverwijldheid en ontslag op staande voet wegens een samengestelde dringende reden

ArbeidsRecht 2024/32

Ontdekt de werkgever dat een werknemer hem mogelijk een dringende reden heeft gegeven, dan moet hij snel handelen. Wil hij om die reden op staande voet ontslaan, dan dient de opzegging immers *onverwijld* te geschieden. Maar hoe zit het met die onverwijldheidseis wanneer de werkgever niet slechts één ontslaggrond heeft, maar verschillende, die tijdens een onderzoek naar mogelijk wangedrag gandeweg worden ontdekt? En die uiteindelijk zowel ieder voor zich, als in onderling verband beschouwd, als dringende reden(en) aan een ontslag op staande voet ten grondslag worden gelegd? Over die problematiek wees de Hoge Raad op 1 december 2023 de belangrijke *Econocom*-beschikking.² Na enkele inleidende beschouwingen over eerdere rechtspraak van de Hoge Raad over de onverwijldheidseis en de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens een samengestelde dringende reden, wordt de *Econocom*-uitspraak hieronder ontleed. Het is een belangrijke beschikking, die een aantal vingervijzingen voor de praktijk bevat en die tegelijkertijd toch ook weer een enkele nieuwe vraag oproept.

1. De eis van onverwijld ontslag en de mogelijkheid van ontslag wegens een samenstel van dringende reden(en)

Dat een ontslag op staande voet slechts rechtsgeldig is als het *onverwijld* is gegeven, staat pas sinds de Wet flexibiliteit en zekerheid, die in 1999 in werking trad, met zoveel woorden in de wet. Tot de wetwijziging van 1999 werd de onverwijldheid van het ontslag namelijk gezien als een onderdeel van het begrip dringende reden. Het werd ook wel aangeduid als het vereiste van de 'subjectieve dringendheid' van die reden.³ De werkgever moet niet alleen over een dringende reden in de zin van de wet beschikken, maar ook door zijn handelwijze laten zien dat hij die reden persoonlijk, dat wil zeggen 'subjectief', als dringend ervaart. Zodra voor de werkgever dus *vaststaat* dat sprake is van een dringende reden, zal hij van de opzegmogelijkheid gebruik moeten maken. Dan nog langer 'dralen' verdraagt zich niet

met de onverwijldheidseis.⁴ De onverwijldheidsklok begint echter niet pas te tikken wanneer de dringende reden voor de werkgever vaststaat, omdat het bewijs ervan rond is, maar al eerder, te weten wanneer er bij de tot ontslag bevoegde functionaris binnen de werkgever (niet meer dan) een *vermoeden* van een dringende reden bestaat. Dit volgt uit het standaard-arrest van de Hoge Raad over de onverwijldheidseis bij ontslag op staande voet: het *GTM*-arrest uit 1980.⁵

Er is opvallend genoeg geen richtingwijzende rechtspraak van de Hoge Raad over de regels die gelden om te bepalen wanneer van zo'n vermoeden kan worden gesproken, anders dan dat het gaat om een 'subjectieve' benadering. Beslissend is niet wanneer de werkgever het vermoeden *had kunnen hebben*, maar wanneer hij dat daadwerkelijk *had*.⁶ Dat besliste de Hoge Raad in 2001 in het arrest *Wennekes Lederwaren*. In die zaak beschikte de werkgever al een hele tijd over het bewijs – videobeelden – maar pas toen hij deze daadwerkelijk integraal bekeek, zag hij dat een werknemer had gefraudeerd. Het daarna per omgaande verleende ontslag was volgens de Hoge Raad onverwijld gegeven.

In de literatuur is bepleit dat, wil een vermoeden van een dringende reden aangenomen kunnen worden, ten minste sprake moet zijn geweest van een zekere mate van *concretisering* ten aanzien van de *feiten* en van een redelijke mate van *individualisering* ten aanzien van de persoon van de 'verdachte'.⁷ Daarbij is verdedigbaar dat de rechter de werkgever hier, vanuit het perspectief van het bepaalde in art. 7:611 BW, niet al te strak de maat zou moeten nemen. Een wat afstandelijke – zelfs marginale – rechterlijke toetsing van het ontstaan van het moment van het vermoeden, ligt met het oog op art. 7:611 BW in de rede; een goed werkgever verdenkt zijn werknemers niet te snel van wangedrag en mag ook van zijn werknemers verwachten dat zij hem in beginsel geen dringende reden geven, maar handelen zoals een goed werknemer betaamt.

Bestaat het vermoeden van een dringende reden, dan dient de werkgever *voortvarend* te handelen. *Hoe* voortvarend hangt volgens de Hoge Raad af van de omstandigheden van

1 Prof. mr. S.F. (Stefan) Sagel is advocaat bij De Brauw Blackstone Westbroek in Amsterdam en hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden. Prof. mr. Sagel was als cassatieadvocaat van de werkgever bij de procedure die in deze bijdrage wordt besproken betrokken. Mr. D. (Daniël) van Gerven is advocaat bij Ploum in Rotterdam en docent arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

2 HR 1 december 2023, ECLI:NL:HR:2023:1668, TRA 2024/16, m.nt. D. Schwartz, JIN 2024/3, m.nt. T.R. Dalmolen, RAR 2024/37.

3 S.F. Sagel, 'Over een lommerrijk bestaan en achterhaalde theorieën over de dringende reden', in: S.F. Sagel (red.), *Vrienden door Duk en dun*, Deventer: Kluwer 2011, p. 150-151.

4 Zie HR 18 mei 1984, ECLI:NL:HR:1984:AG4814, NJ 1984/720, rov. 3.2. Bovendien zal dat ontslag ook onmiddellijk moeten ingaan, zie HR 24 december 1914, ECLI:NL:HR:1914:51, NJ 1915, p. 268 en HR 30 oktober 1924, ECLI:NL:HR:1924:90, NJ 1924/1211. Overigens kan er onder zeer bijzondere omstandigheden toch enige tijd zitten tussen de 'opzegging' en het daadwerkelijke einde: zie daarover HR 21 juni 1918, ECLI:NL:HR:1918:75, NJ 1918/769 en S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet* (diss. Leiden), Deventer: Kluwer 2013, par. 2.6.

5 HR 15 februari 1980, ECLI:NL:HR:1980:AC4006, NJ 1980/328 (*Gelderse Tramweg Maatschappij*).

6 HR 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347, NJ 2001/421, zie rov. 3.4.

7 Zie voor een uitvoerige uiteenzetting: S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet* (diss. Leiden), Deventer: Kluwer 2013, p. 28-39.

het geval, waarbij onder meer gedacht kan worden aan de aard en omvang van eventueel noodzakelijk onderzoek, gelet op de complexiteit van de materie, alsmede de wens om juridisch advies in te winnen. De werkgever heeft een evident en legitiem belang om zo zorgvuldig mogelijk onderzoek te doen naar – en bewijs te vergaren voor – een of meer dringende redenen, te weten: om te voorkomen dat hij achteraf ten onrechte blijkt te hebben ontslagen. Het voorkomen van onterecht ontslag op staande voet, is overigens ook een werknemersbelang en dat benadrukt de Hoge Raad ook in het *GTM*-arrest. Dat alles brengt mee dat de werkgever in het algemeen best enige tijd wordt gegund om zorgvuldig onderzoek te doen.

1.1 Samengestelde dringende reden

Als dringende redenen voor een werkgever (art. 7:678 BW) kwalificeren zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van een werknemer die maken dat van de werkgever redelijkerwijs niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat kan één enkele handeling zijn – denk aan het eten van het bekende handje pinda's⁸ – maar ook een veelheid aan handelingen en/of feiten. Die handelingen kunnen in elkaars verlengde liggen – bijvoorbeeld het verschillende keren doen van een greep in dezelfde kas – maar dat hoeft niet noodzakelijkerwijs het geval te zijn. Worden er verschillende handelingen en/of feiten ten grondslag gelegd aan één enkel ontslag op staande voet, dan wordt gesproken van een samengestelde dringende reden. Een belangrijke vraag bij zo een ontslag wegens een samengestelde dringende reden, luidt of dat ontslag ook rechtsgeldig is als uiteindelijk slechts een deel van die reden in rechte komt vast te staan. De Hoge Raad heeft dat aanvaard, maar wel aan stringente eisen verbonden, te weten:

- (a) het deel dat komt vast te staan, moet in zichzelf als dringende reden kwalificeren;
- (b) de werkgever moet hebben gesteld – en het moet ook aannemelijk zijn – dat hij de werknemer ook op staande voet zou hebben ontslagen wanneer hij ten tijde van het ontslag alleen de feiten zou hebben gekend, die uiteindelijk in rechte zijn komen vast te staan; en
- (c) dat de werknemer ook ontslagen zou zijn, wanneer de werkgever bij het ontslag uitsluitend de feiten had gekend die uiteindelijk in rechte zijn komen vast te staan, moet voor de werknemer in het licht van de gehele inhoud van de ontslagaanzegging en de overige omstandigheden van het geval al bij het ontslag duidelijk zijn geweest.⁹

In de literatuur is wel kritiek geuit op deze eisen, omdat zij het formuleren van de dringende reden tot 'hogere wiskunde' zouden maken.¹⁰ Tot op zekere hoogte is die kritiek begrijpelijk, maar de eisen (b) en (c) zijn wel logisch en

verklaarbaar vanuit het perspectief van de zogeheten mededelingseis die ook geldt bij een ontslag op staande voet en die behelst dat de werknemer bij het ontslag onmiddellijk duidelijk moet zijn om welke dringende reden hij wordt ontslagen, zodat hij zich kan beraden op de vraag of hij terecht is ontslagen (of tegen dat ontslag wil opkomen). Wil aan dat uitgangspunt recht worden gedaan bij een samengestelde dringende reden die maar deels komt vast te staan, dan moet de werknemer al bij het ontslag ook duidelijk worden gemaakt dat hij ook wegens alleen dat deel ontslagen zou zijn. Dan kan hij zich namelijk ook beraden op de vraag of het wel zin heeft om tegen het ontslag op te komen, voor zover het alleen op dat deel gebaseerd is. Denkbaar is immers dat een werknemer van mening is dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen wegens de *gehele* samengestelde gestelde reden, omdat hij zich aan bepaalde delen ervan simpelweg niet heeft schuldig gemaakt (zodat de werkgever niet zal slagen in het leveren van het bewijs van die *gehele* reden), maar zich tegelijkertijd realiseert dat bepaalde deelverwijten wel terecht en ernstig genoeg zijn voor een ontslag op staande voet. Dan moet de werknemer dus wel al bij het ontslag duidelijk zijn gemaakt dat de werkgever ook alleen wegens die delen zou hebben ontslagen en dat deze delen het ontslag ook zelfstandig dragen.

Een van de auteurs van deze bijdrage heeft eerder de vraag opgeworpen of aan de door de Hoge Raad geformuleerde eisen niet nog een vierde eis (d) moet worden toegevoegd: namelijk dat de rechter, alvorens een ontslag op staande voet rechtsgeldig te achten op basis van een deel van een samengestelde dringende reden, moet onderzoeken of ook ten aanzien van *dat deel* aan de onverwijldheidseis is voldaan.¹¹ Anders gezegd: dat door de rechter moet worden nagegaan of het ontslag op staande voet wel onverwijld is gegeven, gerekend vanaf het moment dat het vermoeden van *dat deel* van de samengestelde ontslaggrond dat uiteindelijk in rechte is komen vast te staan, en dat het ontslag ook als dringende reden kan dragen (deelvereiste a), bij de tot ontslag bevoegde functionaris is ontstaan. Het lijkt immers moeilijk verenigbaar met de onverwijldheidseis, zo was de gedachte, dat een ontslag op staande voet rechtsgeldig is, wanneer het is gebaseerd op twee redenen, waarvan de eerste al weken of maanden voor het ontslag is komen vast te staan, maar het ontslag pas wordt gegeven kort na ontdekking van een tweede reden, die uiteindelijk in rechte niet bewezen wordt. Dan moet de werkgever immers terugvallen op de als eerste ontdekte reden, maar voor zover het ontslag daarop berust, is het niet onverwijld gegeven. Voor zover gebaseerd op de eerste dringende reden, is het ontslag namelijk pas zeer geruime tijd na de vaststelling ervan geïmplementeerd.

2. De Econocom-beschikking

Bij Econocom ontstaat door waarneming tijdens ziekte een verdenking dat een directeur zich mogelijk schuldig heeft

⁸ V.zr. Haarlem 17 oktober 2000, *JAR* 2001/9.

⁹ HR 7 oktober 1988, *NJ* 1989/258; HR 16 juni 2006, *NJ* 2006/340 en HR 1 september 2006, *JAR* 2006/228.

¹⁰ H. Dammingh & E. Schoenmaker-Tijsseling, 'Formulering ontslag op staande voet: nog steeds hogere wiskunde?', *ArbeidsRecht* 2007/2.

¹¹ S.F. Sagel, *Het ontslag op staande voet* (diss. Leiden), Deventer: Kluwer 2013, p. 193-194.

gemaakt aan belangenverstrengeling en financieel wangedrag. Het door Econocom ingeschakelde onderzoeksbureau heeft vervolgens in februari en maart 2020 onderzoek gedaan. Uit dat onderzoek zijn gaandeweg verschillende verwijtbare feiten gebleken, van het ontvangen van *kickbacks* van een bevriende consultant, tot het verzenden van een bloemetje op kosten van Econocom naar een stageadres van de dochter van de directeur en het op eigen naam laten zetten van door Econocom betaalde Ajax-seizoenkaarten zonder daarvoor te betalen. Econocom heeft de werknemer uiteindelijk op 20 maart 2020 op staande voet ontslagen wegens elf redenen die volgens haar tezamen en ieder voor zich een dringende reden voor een ontslag op staande voet opleverden. De kantonrechter liet het ontslag op staande voet in stand. Bij het hof liep de zaak anders af. In een tussenbeschikking besliste het hof dat de ontslaggronden 1 en 3 tot en met 8 waren komen vast te staan en dat daarmee “(een) dringende reden(en)” voor ontslag bestonden. Ontslaggrond 2 was niet bewezen en de overige ontslaggronden 9, 10 en 11 behoeften geen behandeling meer, omdat de onderdelen 1 en 3-8 van de samengestelde dringende reden het ontslag (in elk geval samen) al konden dragen. Wel legde het hof een bewijsopdracht bij Econocom ten aanzien van de onverwijldheid van het ontslag, omdat die door de directeur betwist was.¹² In de eindbeschikking oordeelde het hof vervolgens dat het ontslag op staande voet niet onverwijld was gegeven, omdat er – kort gezegd – te veel tijdsverloop had gezeten tussen het moment waarop het vermoeden van de ontslaggronden 1 en 3 tot en met 6 was ontstaan en het effectueren van het ontslag. De ook van de samengestelde dringende reden deel uitmakende gedragingen 7 en 8 (de bloemen en de Ajax-kaarten) betrof het hof niet in zijn oordeel omtrent de onverwijldheid. Daartegen werd in cassatie opgekomen, waarbij de kern van de klachten luidde dat het hof, bij de beoordeling of het ontslag wegens de samengestelde dringende reden bestaande uit de ontslaggronden 1 en 3 tot en met 8, onverwijld gegeven was, naar het moment had moeten kijken waarop het vermoeden van *dat gehele samenstel* bij Econocom bekend was geworden. Anders gezegd: als een samenstel van ontslaggronden aan een ontslag op staande voet ten grondslag wordt gelegd, en een *deel* daarvan samen als dringende reden kwalificeert, moet voor de beoordeling of wegens dat *deel* onverwijld is ontslagen, worden gekeken naar wanneer het vermoeden van het laatste element, of ‘puzzelstuk’, dat van dat deel onderdeel uitmaakt, bekend is geworden. Op dat moment is immers pas het *gehele* vermoeden van dat betreffende deel ontstaan (en is de onverwijldheidseis ten aanzien daarvan gaan lopen). Het hof had, zo werd in cassatie bepleit, bij zijn beoordeling of het ontslag onverwijld was gegeven, dan ook niet in het midden mogen laten wanneer de gronden 7 en 8 waren ontdekt. Die maakten immers ook deel uit van de samengestelde dringende reden die volgens de

tussenbeschikking samen met de gronden 1 en 3 tot en met 6 het ontslag konden dragen.

De Hoge Raad vernietigde de uitspraak van het hof en heeft in een principieel gemotiveerde beschikking enkele duidelijke spelregels geformuleerd voor de beoordeling van de onverwijldheidseis bij een samengestelde dringende reden, in het bijzonder in een situatie waarin feiten en omstandigheden tijdens een onderzoek gaandeweg boven water komen. In de situatie dat de werkgever een *vermoeden* heeft van onregelmatigheden, daar *onderzoek* naar instelt en in het onderzoek diverse feiten aan het licht zijn gekomen die aanleiding geven om op staande voet te ontslaan, moet de rechter volgens de Hoge Raad 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.

Daarbij verduidelijkt de Hoge Raad tot slot dat “voor zover de werkgever de aan het licht gekomen feiten als een samengestelde dringende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, (...) de rechter [zal] moeten onderzoeken of ten aanzien van dat samenstel voldoende voortvarend is gehandeld.” We lopen de verschillende elementen in deze overwegingen van de Hoge Raad langs en brengen in kaart welke lessen daaruit te trekken zijn.

3. Voortvarend onderzoek instellen zodra er een vermoeden is ontstaan en voortvarend onderzoek (laten) uitvoeren; geen onderscheid tussen intern en extern onderzoek

Allereerst volgt uit de overwegingen van de Hoge Raad dat het *vermoeden* van een dringende reden het startpunt van de onverwijldheidsbeoordeling blijft. Daarbij is de eerste, voor de hand liggende aanwijzing die de Hoge Raad geeft dat wanneer een werkgever zo een vermoeden van betrokkenheid van een werknemer bij onregelmatigheden heeft en hij onderzoek daarnaar wil instellen, dat onderzoek *als zodanig* snel moet worden gestart, althans in opdracht gegeven. Gebeurt dat niet per omgaande, nadat dat vermoeden is ontstaan, dan verspeelt de werkgever daarmee al de onverwijldheid, meteen aan het begin. De bloem van het mogelijke ontslag op staande voet breekt dan al in de knop. Deze vingerwijzing van de Hoge Raad bouwt voort op een uitspraak uit 2011, in een zaak waarin het gerechtshof Den Bosch had beslist dat een ontslag door een beursfonds,

¹² Op zich niet onjuist, nu de bewijslast van de onverwijldheid van het ontslag bij de werkgever ligt (HR 27 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2148, NJ 1997/42).

wegens gerommel met de jaarrekening over het jaar 2006, niet rechtsgeldig was wegens strijd met de onverwijldheidseis. De werkgever had pas in maart 2008 onderzoek laten doen door accountantskantoren, terwijl al in augustus 2007 duidelijk was dat de uiteindelijk ontslagen werknemer een rol speelde bij de onjuiste financiële verslaglegging. Dat oordeel bleef bij de Hoge Raad – overigens zonder nadere motivering – in stand.¹³

Wanneer men de formulering door de Hoge Raad in de *Econocom*-beschikking op dit punt echt op het spreekwoordelijke goudschaaltje legt, valt op dat daarin niet terugkomt dat het vermoeden van de mogelijke dringende reden, zoals dat in het *GTM*-arrest werd geformuleerd, moet zijn ontstaan bij de *tot ontslag bevoegde functionaris* bij de werkgever. De Hoge Raad rept nu over een vermoeden “bij de werkgever”. Betekent dit dat het subjectieve vermoeden van een mogelijke dringende reden, waarmee de onverwijldheidsfase aanvangt, tegenwoordig ook kan bestaan wanneer dat vermoeden bij *iemand anders* dan de tot ontslag bevoegde functionaris ontstaat? Is de Hoge Raad hier aan het schuiven? Zeker weten doen we dat niet, maar we zouden de uitspraak zo niet willen lezen. In de eerste plaats niet omdat een dergelijke verruiming in cassatie niet aan de orde was gesteld en dus ook niet in debat was. De Hoge Raad noemt (de maatstaf uit) het *GTM*-arrest niet, maar er is ook geen aanwijzing dat hij ‘om’ zou hebben willen gaan ten aanzien van bepaalde beslissingen daaruit, zoals de vraag bij wie het vermoeden van de dringende reden zou moeten bestaan. Een koerswijziging op dit punt lijkt ons ook niet wenselijk, omdat daardoor weer een extra element van onzekerheid wordt toegevoegd aan de discussie omtrent de onverwijldheid van het ontslag. Het is, zoals hierboven is uitgewerkt, al niet helemaal helder welke materiële eisen aan het bestaan van het vermoeden dat de onverwijldheidsfase doet aanvangen, moeten worden gesteld (te weten: hoe concreet moet die verdenking nou eigenlijk zijn?). Tegen die achtergrond is het wel behulpzaam als er in elk geval een duidelijke regel is ten aanzien van de vraag *bij wie* dat vermoeden dan moet bestaan.

Interessant is voorts dat de Hoge Raad in de *Econocom*-beschikking géén onderscheid in het toetsingskader inzake de onverwijldheid maakt ten aanzien van intern of extern onderzoek. Ongeacht of de werkgever onderzoek heeft verricht of laten verrichten, het onderzoek moet voortvarend uitgevoerd zijn. De verantwoordelijkheid ligt hier bij de werkgever. Beperkte beschikbaarheid of talmen van het onderzoeksbureau kan de werkgever een-op-een worden tegengeworpen en dat lijkt ons terecht; een werkgever kan zich niet door het *outsourcen* van zijn onderzoeksbevoegdheid bevrijden van de bij intern onderzoek geldende verplichting om dat met voortvarendheid te doen. In de praktijk horen wij nog wel eens de – onjuiste – aanname dat door het uitbesteden aan een extern onderzoeksbureau, de onverwijldheid van het ontslag kan worden bevroren. De

tot ontslagverlening bevoegde functionaris is namelijk in onwetendheid zolang het onderzoeksbureau op de resultaten ‘zit’. Dat deze visie onjuist is, volgt onmiskenbaar uit de *Econocom*-beschikking. Overigens is het, gelet op het belang dat de Hoge Raad aan het voortvarend uitvoeren van het onderzoek hecht, verstandig om daarvan een logboek bij te houden, of – bij een extern onderzoek – te laten houden, waarin op dagelijkse basis kort wordt benoemd wat aan het onderzoek is gedaan. Zo kan de werkgever, mocht het tot een procedure komen, aantonen dat het onderzoek voortvarend is uitgevoerd en men de bal daarin geen dag uit handen heeft laten vallen. De bewijslast daarvan zal bij de werkgever rusten.¹⁴

4. Nuancering van de subjectieve benadering van het vermoeden van de dringende reden

Een volgend interessant aspect vormt de overweging van de Hoge Raad dat voor de beoordeling van de onverwijldheid ook relevant is of, als er een vermoeden van betrokkenheid bij onregelmatigheden is ontstaan en daarnaar een – intern of extern – onderzoek is ingesteld, de werkgever zich wel “voldoende voortvarend van de, ook tussentijdse, bevindingen uit het onderzoek op de hoogte heeft gesteld”. Dat valt onzes inziens niet anders te lezen dan aldus dat (de tot ontslag bevoegde functionaris bij) de werkgever zich proactief op de hoogte moet laten houden van het verloop van het onderzoek, zodat telkens wanneer daarin nieuwe relevante feiten worden ontdekt, hij daarvan op dat moment op de hoogte geraakt. Zodat hij dan, steeds opnieuw, bij iedere nieuwe bevinding kan afwegen of die nieuwe bevinding ertoe leidt dat op dat moment ontslag op staande voet geïndiceerd is. Die verplichting geldt ook wanneer met een externe onderzoeker wordt gewerkt. Voor de werkgever die een extern onderzoek in opdracht geeft, is het dus belangrijk om met het onderzoeksbureau overeen te komen dat dit bureau regelmatig – bijvoorbeeld wekelijks – tussentijds verslag doet van de vorderingen in het onderzoek, en daarnaast telkens als er relevante ontwikkelingen in het onderzoek zijn. Een contractueel bedongen mogelijkheid om actief vinger aan de pols te houden dus.

De overweging van de Hoge Raad dat de werkgever zich tussentijds op de hoogte moet laten stellen van de uitkomsten van een onderzoek naar onregelmatigheden, vormt toch wel een nuancering, waar het de samengestelde dringende reden betreft, van de leer uit het arrest *Wennekes Lederwaren* dat het vermoeden van de dringende reden zuiver subjectief wordt ingevuld.¹⁵ Bij zo een samengestelde dringende reden, bestaande uit verschillende ontslaggronden die achtereenvolgens worden ontdekt, geldt die zuiver subjectieve benadering klaarblijkelijk slechts ten aanzien van de eerste schakel in de keten, te weten: ten aanzien van de oorspronkelijke, of zo men wil ‘inleidende’, verdenking van de eerste ontslaggrond die mogelijk een dringende reden kan vormen.

13 HR 14 oktober 2011, ECLI:NL:HR:2011:BT1851, JAR 2011/297.

14 HR 27 september 1996, ECLI:NL:HR:1996:ZC2148, NJ 1997/42.

15 HR 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347, NJ 2001/421.

Maar wordt naar aanleiding van die eerste, inleidende verdenking van betrokkenheid bij één onregelmatigheid een onderzoek ingesteld naar mogelijke betrokkenheid bij (verschillende) onregelmatigheden, dan kan de werkgever ten aanzien van opvolgende ontslaggronden/onregelmatigheden die later in dat onderzoek opkomen, niet langer de kaart spelen dat voor de beoordeling van de onverwijldheid van het ontslag, voor zover dat (mede) op die later ontdekte gronden is gebaseerd, zuiver beslissend is wanneer hij feitelijk het vermoeden van die mogelijke nadere gronden kreeg. Ten aanzien van die nadere gronden geldt namelijk dat er wel degelijk een zekere objectivering van het vermoeden plaatsvindt en wel in die zin dat de werkgever kan worden tegengeworpen dat hij de vermoedens ten aanzien van die later opgekomen gronden eerder *had moeten hebben*. Bijvoorbeeld omdat hij strikter had moeten toezien op de onderzoekers, hen had moeten manen hun werk voortvarend of beter te doen, of zich nauwgezet op de hoogte had moeten (laten) houden van hun bevindingen.

Overigens denken wij wel dat voor deze objectivering van het vermoeden van additionele ontslaggronden slechts aanleiding bestaat voor zover het gronden c.q. bevindingen betreft die vallen binnen de 'scope' van het onderzoek waartoe het oorspronkelijke, inleidende vermoeden redelijkerwijs aanleiding gaf. Is sprake van een onderzoek naar betrokkenheid bij financiële onregelmatigheden of fraude, zoals in het geval van Econocom, dan ligt het niet in de rede ervan uit te gaan dat de werkgever in dat onderzoek ook moet laten zoeken naar mogelijke gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag, zonder enige concrete aanwijzing dat daarvan sprake zou kunnen zijn. Ontstaat op enig moment – bijvoorbeeld nadat een fraudeonderzoek is afgerond zonder dat bewijs is gevonden – een vermoeden dat de werknemer naar wie dat fraudeonderzoek is uitgevoerd, zich aan zulk grensoverschrijdend gedrag heeft schuldig gemaakt, dan kwalificeert dat als een nieuw en andersoortig vermoeden dat dan zuiver subjectief wordt ingevuld en een nieuw onderzoek wettigt, met een andere scope. De werknemer kan zich dan niet verweren met het betoog dat hij om die reden – seksueel grensoverschrijdend gedrag – niet meer op staande voet ontslagen kan worden, omdat die feiten in het fraudeonderzoek ontdekt hadden moeten worden. Zij vielen immers buiten de scope van dat onderzoek. Het lijkt in verband hiermee verstandig dat een werkgever die naar aanleiding van een vermoeden van een dringende reden, bestaande in (financiële) onregelmatigheden, bij aanvang van het onderzoek ook de scope daarvan duidelijk vastlegt. Daarmee kan de objectivering van het vermoeden van nadere ontslaggronden die met zo een onderzoek gepaard gaat, tot op zekere hoogte worden begrensd.

5. Verder onderzoeken ... (maar niets meer vinden?)

Een ander interessant punt is gelegen in de overweging van de Hoge Raad dat bij de beoordeling of de werkgever na

kennisneming van onderzoeksresultaten voldoende voortvarend is overgegaan tot het ontslag op staande voet, heeft te betrekken *"of de tussentijdse resultaten van het onderzoek rechtvaardigen dat nader onderzoek is gedaan voordat is overgegaan tot het ontslag op staande voet"*.

Die overweging geeft de werkgever allereerst de ruimte, als de tussentijdse resultaten nog geen sluitend bewijs, maar wel nadere aanwijzingen bevatten dat het oorspronkelijke vermoeden waarschijnlijk juist is, om het onderzoek voort te zetten teneinde dat bewijs alsnog rond te krijgen. In het GTM-arrest overwoog de Hoge Raad immers al dat de onverwijldheidseis zo moet worden ingevuld dat de werkgever in staat wordt gesteld om bewijs te vergaren teneinde daarmee ook te voorkomen dat een situatie ontstaat waarin de werknemer, achteraf gezien, ten onrechte blijkt te zijn ontslagen. Dat de werkgever de ruimte moet worden geboden om de zaak tot de spreekwoordelijke bodem uit te zoeken, geldt des te sterker tegen de achtergrond van het feit dat de werkgever die te 'gemakkelijk' en zonder gedegen hoor en wederhoor besluit tot ontslag op staande voet terwijl het bewijs nog niet rond is, die handelwijze zelfs als slecht werkgeverschap tegengeworpen kan krijgen in het kader van de beoordeling van de dringende reden.¹⁶ Procedurele onzorgvuldigheid aan werkgeverskant in de aanloop naar een ontslag op staande voet, kan een omstandigheid zijn die de rechter ten faveure van de werknemer mag meewegen bij de beoordeling of diens gedrag als dringende reden kwalificeert. De andere kant van die medaille behoort dan te zijn dat de werkgever ook wel de tijd (binnen de onverwijldheidsbeoordeling) moet worden geboden om het bewijs van het vermoeden zorgvuldig te verzamelen en pas te ontslaan als dat helemaal rond is.

De overweging dat de rechter moet beoordelen of de tussentijdse resultaten van het onderzoek *rechtvaardigen* om nader onderzoek te doen, is in de tweede plaats van belang in verband met een dilemma waar werkgevers in de praktijk regelmatig tegenaan lopen in onderzoeken naar mogelijk wangedrag, zoals onregelmatigheden of seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het gaat daarbij, meer specifiek, om de *squeeze* waarin de werkgever terecht komt, als één (of een aantal) eerste verdenking(en) in het kader van een onderzoek op enig moment gegrond blijkt te zijn – waarmee een (aantal) eerste dringende reden(en) vermoedelijk gegeven is – maar tegelijkertijd de vraag bestaat of er wellicht nog meer is wat de werknemer heeft misdaan. Zijn er wellicht nog wel meer grepen in de kas gedaan, of meer ongepaste avances gemaakt? Wat geldt er als de werkgever op dat moment niet op staande voet ontslaat, maar ervoor kiest om door te onderzoeken om mogelijk nog meer ontslaggronden te vinden, waarna dat meerdere vervolgens niet *wordt* gevonden? Kan er dan alsnog worden teruggegrepen op de eerdere bevindingen en op basis daarvan op staande voet worden ontslagen? Of is de onverwijldheid voor een

16 HR 18 januari 2019, ECLI:NL:HR:2019:55, rov. 3.3.3. Overigens betekent het feit dat geen zorgvuldig onderzoek heeft plaatsgevonden, niet per definitie dat zich geen dringende reden voordoet; zie HR 30 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:1008.

ontslag op die eerder, tussentijds, vastgestelde gronden dan verdwenen? Die vraag werd in de lagere rechtspraak uit de periode voorafgaand aan de *Econocom*-beschikking inderdaad, ten nadele van de werkgever, bevestigend beantwoord.¹⁷

Op basis van de *Econocom*-beschikking is onder omstandigheden een andere uitkomst goed denkbaar en de sleutel daarvoor ligt volgens ons in het door de Hoge Raad gehanteerde woord 'rechtvaardigen'. Verdedigbaar is dat zijn beslissing zo uitgelegd kan worden dat zich (klaarblijkelijk) gevallen kunnen voordoen waarin het *gerechtvaardigd* is dat de werkgever, na kennisname van tussentijdse resultaten die ieder voor zich en/of in samenhang beschouwd al een of meer dringende redenen opleveren, toch nog niet ontslaat op staande voet maar het onderzoek voortzet, bijvoorbeeld omdat die tussentijdse rapportage ook een *concreet vermoeden rechtvaardigde* van nog weer een andere mogelijke dringende reden. Zo'n concreet nieuw vermoeden kan – zo lijkt ons in elk geval goed verdedigbaar – in die setting een *rechtvaardiging* opleveren voor verder onderzoek, zeker wanneer de werknemer ondertussen wel geschorst is. Blijkt het op grond van de tussentijdse rapportage gerechtvaardigde vermoeden zich uiteindelijk niet te materialiseren, ofwel omdat het bij nader inzien onterecht blijkt, ofwel omdat er niet voldoende bewijs beschikbaar komt, dan was het uitstel dat met dat nadere onderzoek gemoeid was achteraf desondanks gerechtvaardigd. Zulks omdat er ten tijde van de beslissing om dat nadere onderzoek te doen, wel concrete aanwijzingen waren voor een additioneel, ernstig feit. Onzes inziens kan onder die omstandigheden worden teruggerepen op de eerdere, al tussentijds vastgestelde dringende redenen en om die redenen nog steeds onverwijld worden ontslagen. Vereist is dan natuurlijk wel dat de werkgever het aanvullende onderzoek ter bevestiging of ontzenuwing van het nadere vermoeden dat uit de tussentijdse rapportage bleek, ook voldoende voortvarend heeft uitgevoerd en daar ook tijdig een punt achter heeft gezet, toen het een doodlopend spoor bleek.

Anders ligt de zaak als de werkgever, na een tussentijdse rapportage die een of meer bewijsbare dringende redenen heeft opgeleverd, gaat of laat dooronderzoeken bij wege van *fishing expedition*. Niet omdat er op dat moment concrete aanwijzingen zijn voor een vermoeden van mogelijke aanvullende ontslaggronden, maar puur omdat hij *hoopt* nog meer te vinden, om sterker te staan in rechte, of simpelweg omdat hij nieuwsgierig is. In zo een geval neemt de werkgever onzes inziens *wel* het risico de onverwijldheid van de tussentijds vastgestelde ontslaggronden te verspelen.

Of de Hoge Raad ook op deze lijn zit, is op basis van de uitspraak niet met zekerheid te zeggen, maar steun voor die lezing is wel te vinden in de daaraan voorafgaande conclusie van A-G De Bock. Zij geeft daarin aan het "*onwenselijk*" te

vinden indien een werkgever, direct nadat in een onderzoek een eerste dringende reden in voldoende mate is gebleken, het ontslag op staande voet moet aanzeggen en de "*vermoedens van andere dringende redenen (...) zou moeten laten voor wat deze zijn*", omdat hij anders niet meer wegens de inmiddels vastgestelde dringende reden zou kunnen ontslaan.¹⁸ Het tegenargument dat de werkgever in zo een geval wel meteen op staande voet zou moeten ontslaan, omdat hij wegens later gebleken feiten altijd nog een tweede of een derde keer voor zover vereist op staande voet kan ontslaan, overtuigt de A-G in dat verband niet. Dat leidt immers – zo merkt zij terecht op – tot een wirwar aan vervolprocedures over allerlei verschillende ontslagen.

6. De beoordeling van de onverwijldheid bij de samengestelde dringende reden

Tot slot overweegt de Hoge Raad dat de rechter bij de beoordeling van de onverwijldheid van een ontslag op staande voet op basis van een samengestelde dringende reden, zal moeten onderzoeken "*of ten aanzien van dat samenstel voldoende voortvarend is gehandeld*". Dat betekent onzes inziens dat indien een ontslag is gebaseerd op een combinatie van ontslaggronden die zowel ieder voor zich als gezamenlijk, als dringende reden(en) aan het ontslag ten grondslag worden gelegd bij de bepaling of dat ontslag *voor zover het is gebaseerd op de samengestelde dringende reden* onverwijld is gegeven, moet worden gezien wanneer het vermoeden van die *combinatiegrond* voor de werkgever is ontstaan en wanneer die combinatiegrond voor de werkgever is komen *vast te staan*. Dat laatste is immers – zoals we hiervoor onder 2 zagen – het moment waarop nog langer dralen met ontslag op basis van een bepaalde dringende reden niet is toegestaan.¹⁹

Het is goed onder ogen te zien dat, bij een samengestelde dringende reden, de onverwijldheidseis zal '*meebewegen*' tijdens het onderzoek waarin die samengestelde dringende reden gaandeweg boven water komt en ontstaat.²⁰ We bedoelen daarmee het navolgende. Stel een werkgever start een onderzoek naar aanleiding van een vermoeden van één specifieke mogelijke ontslaggrond. Tijdens dat onderzoek komt, enige tijd later, niet alleen bewijs van die eerste grond op, maar ook een vermoeden van een tweede mogelijke grond. Op dat moment gaat niet alleen de onverwijldheidsperiode lopen voor die tweede grond als zelfstandig dragende grond, maar ontstaat tegelijkertijd op dat moment ook het vermoeden van een samengestelde dringende reden bestaande uit de eerste grond en de mogelijke tweede grond en gaat dus de onverwijldheidsperiode lopen voor die samengestelde grond. Komt, verderop in het onderzoek, nog een vermoeden op van weer een andere, mogelijke derde dringende reden, dan ontstaan op dat moment ook weer vermoedens van een aantal nieuwe samengestelde

17 In die zin: Ktr. Amsterdam 18 mei 2000, JAR 2000/156 en Rb. Gelderland 25 februari 2014, ECLI:NL:RBGEL:2014:6699, RAR 2015/8.

18 Conclusie A-G 30 juni 2023, ECLI:NL:PHR:2023:642, onder 4.29.

19 HR 18 mei 1984, ECLI:NL:HR:1984:AG4814, NJ 1984/720, rov. 3.2.

20 Een term ontleend aan de kantonrechter Apeldoorn: Rb. Gelderland 25 februari 2014, ECLI:NL:RBGEL:2014:6699.

dringende redenen, te weten: een samengestelde dringende reden bestaande uit de gronden 1, 2 en 3; een samengestelde dringende reden bestaande uit de gronden 2 en 3; alsmede een samengestelde dringende reden bestaande uit de gronden 1 en 3. Men kan het ook zo zeggen: tijdens het onderzoek wordt de onverwijldheid telkens als er nieuwe feiten opkomen die mogelijk als aanvullende ontslaggrond aan de (reeds bestaande) samengestelde reden(en) kunnen worden toegevoegd, 'ververst' of 'gereset'. Voorwaarde daarvoor is wel dat het onderzoek voortvarend wordt voortgezet zodat de werkgever zich niet blootstelt aan het verwijt – zie hierboven onder 5 – dat hij bepaalde feiten redelijkerwijs al eerder in dat onderzoek had moeten kennen.

Het voorgaande brengt met zich dat het uiterste moment waarop wegens een samengestelde dringende reden op staande voet moet worden ontslagen, bepaald wordt door de van die samengestelde grond deel uitmakende reden die als laatste voor de werkgever is komen vast te staan. Daarmee komt – logischerwijs – op dat moment ook de gehele samengestelde dringende reden, waarvan die laatste deelgrond onderdeel uitmaakt, vast te staan. Een langer duren met betrekking tot ontslag op grond van die samengestelde dringende reden, is dan niet langer toegestaan.²¹ Het behoeft bij dat laatste puzzelstuk van de samengestelde reden dat komt vast te staan, vanzelfsprekend niet te gaan om de daad of gedraging van de werknemer die deze als laatste heeft gepleegd. En het behoeft daarbij evenmin te gaan om de grond ten aanzien waarvan in het kader van het onderzoek als laatste een vermoeden is ontstaan dat deze zich voorgedaan zou kunnen hebben. Het kan immers zo zijn, dat het onderzoek naar de oorspronkelijk verdenking het langste duurt, terwijl tijdens het onderzoek ondertussen 'bijvangst' is opgetreden in de vorm van andere dringende redenen die tussentijds zijn boven komen drijven.

7. Een additionele bagatel om de onverwijldheid te sauveren?

Van belang is verder dat het laatste feit dat komt vast te staan en wordt toegevoegd aan de samengestelde dringende reden helemaal niet het meest *ernstige* aspect van die samengestelde reden behoeft te zijn. Dat was in de *Econocom*-zaak ook niet het geval. Een van de twee redenen die het hof volgens de Hoge Raad ten onrechte niet had betrokken bij de beoordeling van de onverwijldheid van het ontslag, voor zover gebaseerd op de samengestelde reden waarvan het hof in de tussenbeschikking was uitgegaan, betrof een bloemetje dat de betrokken directeur op kosten van *Econocom* als bedankje aan het stageadres van zijn dochter had gestuurd. Fout gedrag natuurlijk, maar een bagatel in vergelijking met de andere ontslagredenen die onderdeel uitmaakten van de samengestelde dringende reden en al eerder waren komen vast te staan. Dat privébloemetje dat

op kosten van *Econocom* was verstuurd, was pas zeer kort voor het ontslag ontdekt, maar moest – zo besliste de Hoge Raad – wel degelijk door het hof worden betrokken bij de beoordeling of het ontslag op grond van de samengestelde dringende reden onverwijld was gegeven. Het hof had dat aspect *wel* betrokken bij zijn oordeel dat sprake was van een samengestelde dringende reden, maar ten onrechte *niet* bij zijn beoordeling of ten aanzien van die samengestelde reden ook onverwijld was gehandeld.

Kortom: ook als de werkgever nog niet ontslaat op het moment dat de feiten die, naar achteraf blijkt, de meest ernstige feiten zijn, zijn komen vast te staan, maar hij er op dat moment voor kiest om verder te onderzoeken en dan enige tijd later nog één beduidend minder ernstig feit meent te hebben ontdekt, kan de werkgever die bagatel onzes inziens wel degelijk optellen bij de reeds bestaande ernstigere grond(en) en op dat moment alsnog onverwijld ontslaan wegens de aldus samengestelde dringende reden. De bagatel kan in zo een geval de onverwijldheid van het ontslag op basis van de aldus samengestelde dringende reden 'sauveren', maar dat betekent niet dat de werkgever met zo'n aanpak geen risico's neemt.

In de eerste plaats: als de bagatel als zodanig niet bewezen kan worden, betekent dit dat de *gehele* samengestelde dringende reden waar die bagatel deel van uitmaakt, niet kan worden bewezen. Dan zal de werkgever voor de rechtsgeldigheid van het ontslag moeten terugvallen op alleen de eerder vastgestelde, ernstigere onderdelen van die reden. Die onderdelen zal hij immers, als het goed is, conform de daarvoor door de Hoge Raad geformuleerde regels ook afzonderlijk als dringende reden aan het ontslag ten grondslag hebben gelegd. Maar dan komt wel de vraag op of het ontslag, voor zover het alleen op die eerder vastgestelde gronden is gebaseerd, wel onverwijld is gegeven. De werkgever heeft het onderzoek immers na de vaststelling van die feiten nog laten doorlopen. Dergelijk uitstel in verband met nader onderzoek dat uiteindelijk toch niet tot (bewijsbare) additionele ontslaggronden leidt, *kan* (zoals we hiervoor onder 6 zagen) gerechtvaardigd zijn. Te weten: als er op het moment waarop tot dat nadere onderzoek werd besloten, hoewel er al een aantal ernstige feiten vaststond, een *rechtvaardiging* voor zulk nader onderzoek was. Maar of de rechter meent dat zich zo een *rechtvaardiging* voor nader onderzoek toen voordeed en of dat nadere onderzoek in de ogen van de rechter snel genoeg is uitgevoerd en afgerond, is natuurlijk steeds enigszins onzeker. Zeker als het daarbij gaat om nader onderzoek naar een bagatel. De werkgever die niet ontslaat op het moment dat ernstige feiten zijn komen vast te staan, maar ervoor kiest om dan door te zoeken (naar een bagatel), neemt dus alleen al in dat opzicht een risico.

Maar er is nog een tweede risico. Want de werkgever die nog niet ontslaat op het moment dat de (naar later blijkt) meest ernstige feiten zijn komen vast te staan, maar op dat moment zijn onderzoek continueert in de hoop nog meer

²¹ Behoudens de hiervoor onder 6 besproken situatie, dat er daarna nog enig nader tijdsverloop plaatsvond dat werd gerechtvaardigd door onderzoek naar een mogelijke additionele grond (die niet bleek te bestaan of niet bewezen kon worden).

te vinden en dat meerdere blijkt dan slechts een bagatel te zijn, kan ook in de sfeer van de beoordeling of zich een dringende reden voordoet, op problemen stuiten. Het feit dat de werkgever, na de ontdekking van de ernstigste feiten niet meteen ontsloeg, kan door de rechter namelijk mogelijk als aanwijzing worden beschouwd dat het maar de vraag is of die feiten binnen de organisatie van de werkgever eigenlijk wel als zo ernstig worden gepercipieerd. Blijkbaar werden zij niet als zo ernstig gezien dat deswege meteen moest worden ontslagen. Kortom; als een werkgever die ernstige feiten ontdekt niet meteen ontslaat op basis van die feiten, maar pas enige tijd later op basis van die feiten *in combinatie met een nadien nog ontdekte bagatel*, kan hij waarschijnlijk wel de onverwijldheid van het ontslag voor zover gebaseerd op de samengestelde reden aantonen, maar hangen er wel wat donkere wolken boven de vervolgvraag of die feiten nou eigenlijk wel, binnen zijn organisatie, de ernst van een dringende reden hebben.

8. **Fingerspitzengefühl bij de timing is cruciaal**

De *Econocom*-beschikking bevat een aantal belangrijke lessen voor de werkgever die onderzoek doet naar de betrokkenheid van een werknemer bij onregelmatigheden, met het oog op een mogelijk ontslag op staande voet. Lessen die van overeenkomstige toepassing zullen zijn op onderzoeken naar betrokkenheid van de werknemer bij andere vormen van wangedrag, die eveneens dringende redenen kunnen opleveren.

Nadat het eerste vermoeden van betrokkenheid bij onregelmatigheden is ontstaan bij de tot ontslag bevoegde functionaris moet per omgaande onderzoek worden ingesteld en dat onderzoek moet ook voortvarend worden uitgevoerd. Dat geldt ongeacht of het onderzoek intern of extern wordt belegd. De werkgever kan niet achteroverleunen en de resultaten afwachten, maar zal met regelmaat en proactief navraag moeten doen naar de tussentijdse resultaten en naar mogelijke additionele onregelmatigheden die zijn ontdekt, op straffe van verlies van de mogelijkheid om onverwijld te ontslaan. Dat betekent dat hoewel het allereerste, inleidende vermoeden van een dringende reden bestaande in betrokkenheid bij onregelmatigheden subjectief wordt ingekleurd, vanaf het moment dat daarnaar onderzoek wordt gedaan, een zekere mate van objectivering plaatsvindt ten aanzien van aanvullende ontslaggronden (in dezelfde lijn). De werkgever moet dus actief vinger aan de pols houden, ook als het onderzoek extern is belegd.

Bij de beoordeling of een ontslag wegens een samengestelde dringende reden onverwijld is gegeven, moet de rechter de onverwijldheid beoordelen op basis van het gehele samenstel van ontslaggronden dat het ontslag samen draagt. Dat betekent dat de onverwijldheid ten aanzien van (de) samengestelde dringende reden(en) 'meebeweegt', wanneer in het kader van een onderzoek nieuwe vermoedens van additionele feiten boven water komen. Dooronderzoeken nadat serieuze feiten zijn komen vast te staan, is mogelijk,

maar niet zonder risico's. Blijkt er uit dat nadere onderzoek niets nieuws, dan is het de vraag of de werkgever nog kan terugvallen op de eerder vastgestelde ontslaggronden en op grond daarvan nog steeds kan ontslaan. Wij lezen de *Econocom*-beschikking zo dat dit kan, mits er ten tijde van het besluit om verder te onderzoeken een rechtvaardiging was om dat te doen, bijvoorbeeld bestaande in het vermoeden van aanvullende onregelmatigheden. Blijkt uit het nadere onderzoek wel iets nieuws, maar is dat slechts een bagatel, dan is de onverwijldheid van de samengestelde reden gesauveerd, maar roept dat mogelijk wel discussie op ten aanzien van de vraag of dat samenstel wel een dringende reden oplevert voor deze werkgever: de meest ernstige feiten waren immers voor hem klaarblijkelijk niet zo ernstig om alleen op die basis al ontslag te geven.

De *Econocom*-beschikking heeft, al met al, zeker nuttige handvatten aan de praktijk gegeven waar het de vraag betreft hoe moet worden omgegaan met de onverwijldheidseis bij de samengestelde dringende reden, maar echt eenvoudig is het allemaal niet te noemen. Het kiezen van het juiste moment om op staande voet te ontslaan blijft een kwestie van juridisch *Fingerspitzengefühl*.