

## RECHTSPRAAK

***Hoewel werkgever op de hoogte was van het handelen van werknemer heeft hij het onderzoek – dat negen maanden duurde – afgewacht. Het ontslag is niet onverwijld gegeven.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2006 in dienst getreden bij RRF. Op 15 januari 2010 is hij benoemd tot managing director c.q. statutair directeur van RRF. Werknemer was eveneens statutair bestuurder van vier zustervennootschappen, waarvan GW UK enig aandeelhouder is. Samen met X vormde werknemer het management van RRF. Op 13 september 2019 heeft spoorwegbeheerder ProRail het emplacement Waalhaven Zuid met onmiddellijke ingang gesloten voor treinen met gevaarlijke stoffen vanwege veiligheidsproblemen met een brandblusinstallatie. Als gevolg hiervan heeft RRF extra middelen moeten inzetten. Bij e-mail d.d. 13 september 2019 heeft X, met cc aan werknemer intern gemeld dat – kort samengevat – in voorbereiding op een claim richting Prorail op de facturatie moest worden vermeld dat het ‘extra inzet’ betrof. Op 17 september 2019 heeft RRF aan de contractors medegedeeld dat niet alle diensten de generieke factuuromschrijving hoefden te vermelden, maar enkel de door RRF geselecteerde diensten. Tussen ProRail en RRF is gecorrespondeerd over een compensatieregeling, maar daar is geen overeenstemming over bereikt. Op 5 oktober 2020 heeft een voormalig contractor van RRF aan ProRail bericht dat hij in opdracht van RRF facturen aan RRF heeft verzonden met een valse omschrijving. Daarop heeft ProRail Hoffmann Bedrijfsrecherche ingeschakeld om die beschuldiging nader te onderzoeken. In een tussentijds rapport van 10 mei 2021 concludeerde Hoffmann onder meer dat RRF, met het oog op het verkrijgen van een hogere compensatie in verband met de Waalhavenbeperking, facturen bij ProRail heeft ingediend waarop een onjuiste ritomschrijving was vermeld. In opdracht van GW Inc is er intern feitenonderzoek verricht. Bij brief van 23 februari 2022 heeft GW UK aan werknemer bericht dat zij voornemens is hem op staande voet te ontslaan als statutair bestuurder van RRF en de vier zustervennootschappen, met vermelding van ontslagredenen. Naar aanleiding van een aanvullend verwijt van GW UK heeft RRF het voorgenomen ontslagbesluit aangevuld. Op 6 maart 2022 heeft de ondernemingsraad een positief advies uitgebracht omtrent het voorgenomen besluit tot ontslag op staande voet. Op 11 maart 2022 is tijdens de aandeelhoudersvergaderingen het besluit genomen om, op basis van de medegedeelde ontslaggronden, ontslag op staande voet te verlenen aan werknemer als statutair bestuurder van RRF en de vier zustervennootschappen (en aan X als statutair bestuurder van de vier zustervennootschappen). Bij brief van 16 maart 2022 heeft RRF het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt betaling van onder andere de contractuele vergoedingsregeling, de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

*Oordeel**Onverwijld mededeling*

Uit de ontslaggronden volgt voldoende duidelijk wat werknemer werd verweten. De ontslaggronden bevatten zowel algemeen als concreet geformuleerde verwijten. Uit het samenstel van ontslaggronden volgt dat de kern van het verwijt is gelegen in de geconstateerde onregelmatigheden in nota's van de contractors en weekroosters rondom de kwestie van de Waalhavenbeperking, waarvoor werknemer als managing director verantwoordelijk wordt gehouden.

*Dringende reden*

Werknemer erkent dat RRF haar contractors heeft geïnstrueerd om op hun facturen geen andere code of omschrijving te vermelden dan de generieke Waalhaven omschrijving. Tussen partijen is in geschil of deze handelwijze door de beugel kan en, indien dat niet het geval is, of werknemer verantwoordelijk kan worden gehouden voor (de gevolgen van) deze handelwijze. Werknemer heeft ter rechtvaardiging van deze handelwijze aangevoerd dat RRF in het verleden slechte ervaringen heeft gehad met ProRail om indirecte schade als gevolg van het handelen van ProRail vergoed te krijgen. Naar het oordeel van de rechtbank kan deze redenering geenszins als rechtvaardiging worden beschouwd. RRF heeft naar het oordeel van de rechtbank door haar handelwijze ProRail welbewust op het verkeerde spoor gezet, omdat zij wist dat de door haar gemaakte indirecte kosten anders niet voor compensatie in aanmerking zouden komen. Indien werknemer c.q. RRF de indirecte kosten gecompenseerd wenste te zien in afwijking van de algemene voorwaarden, had hij dat in alle openheid bespreekbaar moeten maken met ProRail. Dat is niet gebeurd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de handelwijze van(uit) RRF jegens ProRail met betrekking tot de schade als gevolg van de Waalhavenrestrictie niet door de beugel kan. Voorts is de rechtbank van oordeel dat die handelwijze werknemer kan worden toegerekend. De handelwijze van werknemer vormt dan ook een dringende reden.

*Onverwijld opzegging*

Het onderzoek van Sagiure en Trip heeft ongeveer negen maanden geduurd. RRF heeft geen afdoende verklaring gegeven waarom de onderzoekers zo'n lange periode nodig hebben gehad om een degelijk onderzoek uit te voeren. De omstandigheden getuigen niet van een voortvarend onderzoek. Daarnaast is gebleken dat GW UK c.q. RRF niet voortvarend heeft gehandeld. De onderzoekers waren in ieder geval in oktober 2021 al bekend met de interne e-mailcorrespondentie voor wat betreft het handmatig aanpassen van de weekroosters om die te laten matchen met de facturen van de contractors alvorens deze aan ProRail te verstrekken. Desondanks heeft GW UK het verdere onderzoek afgewacht. De arbeidsovereenkomst is dan ook niet onverwijld opgezegd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 13-09-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:7736

**Zaaknummer:** C/10/637501 / HA RK 22-437

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** G.A. Tsiris, R.A.C. Zwarthoed en B.L.A. van Drunen

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW