

RECHTSPRAAK

## werknemer/PFF Europe B.V.

***Werkgever heeft niet voldaan aan het vereiste dat het ontslag onverwijld moet worden gegeven, nu zij pas 3,5 week na het constateren van de feiten over is gegaan tot ontslag.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2004 bij PFF in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Vanaf april 2019 hebben partijen onderhandeld over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is vanaf 23 april 2019 vrijgesteld van werk. Bij brief van 12 juli 2019 heeft PFF onder meer aan werknemer bericht dat hij in zijn functie heeft gehandeld op een wijze die volgens haar kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Conclusie van de brief was dat werknemer op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt in onderhavige procedure onder meer een vergoeding wegens onrechtmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

### *Oordeel*

Werknemer stelt dat niet alleen geen sprake is van een dringende reden, maar daarnaast ook dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. De dringende redenen die PFF aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd hangen allemaal samen met het project van PFF in Turkmenistan. Vast staat dat werknemer op 6 juni 2019 is bevraagd over de gang van zaken rond dit project. Op 19 juni 2019 heeft PFF kenbaar gemaakt dat de conclusie van de analyse is dat sprake is van handelen dat als ernstig verwijtbaar kan worden gekwalificeerd. Dit betekent dat PFF in ieder geval op 19 juni 2019 de feiten die zij als dringende reden heeft aangevoerd had ontdekt. Door pas 3,5 week na de geconstateerde feiten over te gaan tot een ontslag op staande voet, heeft PFF niet voldaan aan het vereiste dat het ontslag onverwijld moet worden gegeven. Dit betekent dat het ontslag reeds op deze formele grond niet rechtsgeldig is gegeven. De vraag of sprake was van een dringende reden behoeft daarom geen verdere bespreking. De vordering tot betaling van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding worden toegewezen. De billijke vergoeding wordt bepaald op nihil omdat, alle omstandigheden samen bekeken, moet worden beoordeeld dat de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding toereikend zijn voor het niet regelmatig gegeven ontslag. Omdat sprake is van geen rechtsgeldig gegeven ontslag, kan PFF geen rechten meer ontlenen aan het concurrentiebeding.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 27-11-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:9291

**Zaaknummer:** 8005785 / HA VERZ 19-66

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** J.N. Huyzer en J.A.J. Hooymayers

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 223 Rv en 843a Rv