

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens belangenverstrengeling door het verrichten van nevenwerkzaamheden en daar geen openheid van zaken over te geven.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2016 in dienst bij ASML Netherlands B.V. (hierna: ASML) in de functie van senior IT-analist met een loon van € 7.028,11 bruto per maand exclusief emolumenten. De cao Metalektro is van toepassing. De Code of Conduct van ASML is van toepassing met daarin onder meer een bepaling met betrekking tot het vermijden van belangenconflicten. Met ingang van 1 juli 2019 is werknemer, naast zijn werkzaamheden voor ASML, een eenmanszaak gestart gericht op advisering en ondersteuning informatietechnologie, computer en netwerkbeveiliging. Via deze eenmanszaak zijn met inschakeling van derden in de periode mei 2023 tot augustus 2024 flexmedewerkers werkzaam geweest bij ASML. Na een klacht heeft de Ethics Committee van ASML de Ethics Office opdracht gegeven een onderzoek te doen naar betrokkenheid van werknemer bij de inleenconstructie. Werknemer is op 10 oktober 2024 verhoord door de ethics lead investigator van ASML. Van dit gesprek heeft werknemer heimelijk een opname gemaakt. Op 27 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt na wijziging van zijn verzoek tijdens de mondelinge behandeling betaling van onder meer een billijke vergoeding, de transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en uitbetaling vakantiedagen, omdat hij van oordeel is dat geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. ASML verzoekt afwijzing en bij tegenverzoek betaling van de gefixeerde schadevergoeding en terugbetaling onverschuldigd betaald loon.

Oordeel

Aan het ontslag op staande voet is – zo blijkt uit de ontslagbrief – door ASML, samengevat, ten grondslag gelegd dat werknemer geen voorafgaande schriftelijke toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden heeft verzocht, dat door het verrichten van die nevenwerkzaamheden belangenverstrengeling heeft plaatsgevonden en dat werknemer gedurende het daarnaar verrichte onderzoek niet transparant is geweest richting ASML waardoor hij in strijd heeft gehandeld met zijn arbeidsovereenkomst en de Code of Conduct. Tevens zou werknemer zijn verantwoordelijkheden als werknemer richting ASML hebben genegeerd.

Onverwijld opzegging, onduidelijke ontslagredenen en geen rapport bevindingen

Het beroep van werknemer op het feit dat er niet onverwijld is opgezegd en dat niet duidelijk is wat de ontslaggronden zijn, slaagt niet. De kantonrechter oordeelt dat ASML voldoende voortvarend te werk is gegaan en dat de ontslagbrief een zeer uitgebreide beschrijving van de gedragingen bevat waarop het ontslag op staande voet is gebaseerd. Vervolgens heeft werknemer aangevoerd dat ASML, ondanks meerdere verzoeken daartoe, geen afschrift heeft overgelegd van het rapport c.q. de conclusies van de Ethics Office. De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag op staande voet beoordeeld dient te worden op de in de ontslagbrief gepresenteerde feiten. De uitslag van de Ethics Committee is daarbij voor de kantonrechter op zichzelf niet van belang omdat de kantonrechter zelfstandig op grond van de wet oordeelt of de vaststaande feiten voldoende grond voor een ontslag op staande voet vormen.

Toestemming nevenwerkzaamheden, belangenverstrengeling en transparantie

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werknemer uitdrukkelijk toestemming van ASML nodig had voor het verrichten van nevenwerkzaamheden. Dan had ASML kunnen beoordelen of de nevenwerkzaamheden het goed functioneren van werknemer konden raken en had eventuele belangenverstrengeling op voorhand voorkomen kunnen worden. Het is werknemer geweest die bewust het risico genomen heeft geen toestemming te vragen. Hierdoor heeft hij in strijd gehandeld met de verplichtingen uit zijn arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer leidt tot een belangenconflict tussen persoonlijke en zakelijke relaties (artikel 11 Code of Conduct). Daarbij komt dat ook zonder een bepaling in de Code of Conduct het voor werknemer volstrekt helder had moeten zijn dat een dergelijke dubbelrol gezien de conflicterende belangen niet acceptabel is. Werknemer is ten tijde van het optuigen van de doorleenconstructie niet voldoende transparant geweest en ook daarna niet. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig, wat betekent dat op het ontbindingsverzoek van ASML niet hoeft te worden beslist en de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3492

Zaaknummer: 11511854 EJ VERZ 25-40

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: D. Pieterse en C.P. van den Eijnden

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW