

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet vanwege belangenverstrengeling vernietigd. Werkneemster heeft wel verwijtbaar gehandeld. Loon en transitievergoeding toegewezen, geen billijke vergoeding. Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege.***

*Feiten*

Werkneemster is op 2 september 2024 voor een jaar in dienst getreden bij het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) als senior medewerkster vastgoed en infrastructuur. In haar functie houdt zij zich bezig met pacht- en grondzaken. Zij is daarnaast vennoot in een landbouwbedrijf (vof) samen met haar echtgenoot. Zij is in het kader van dit bedrijf ook actief in de aankoop van gronden ten behoeve van het agrarische bedrijf.

Nog voordat zij bij RVB start, doet de vof in maart 2024 een bod op landbouwgrond die in erfpacht is uitgegeven aan een derde. Dit perceel grenst aan Lelystad Airport. Het bod wordt afgewezen, maar in december 2024 wordt de vof opnieuw benaderd. Op 6 januari 2025 meldt werkneemster aan haar leidinggevende dat zij voornemens is opnieuw een bod uit te brengen. Een dag later accepteert de erfpachter het bod van de vof.

Wanneer duidelijk wordt dat RVB zelf de erfpacht van dit perceel wil verwerven, ontstaat discussie over een mogelijke belangenverstrengeling. Werkneemster blijkt bovendien het RVB-dossier over dit perceel te hebben ingezien. Na gesprekken in januari en februari 2025 wordt zij begin maart geschorst en op 10 maart 2025 op staande voet ontslagen wegens schending van integriteitsregels.

Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en toekenning van vergoedingen. Subsidiair vraagt zij om een billijke vergoeding en een transitievergoeding. RVB voert verweer en stelt dat sprake is van belangenverstrengeling en ernstig verwijtbaar handelen, zodat het ontslag terecht is gegeven. Voorwaardelijk verzoekt RVB om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het ontslag is niet onverwijld gegeven. RVB wist al in januari 2025 van het bod van de vof, maar wachtte bijna twee maanden met het ontslag. Daarmee heeft de werkgever onvoldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag wordt daarom vernietigd.

Wel acht de kantonrechter het handelen van werkneemster verwijtbaar. Zij heeft zonder toestemming van haar leidinggevende een bod uitgebracht en een dossier geraadpleegd waarin zij vanuit haar functie geen rol had. Daarmee had zij zich bewust moeten zijn van een belangenconflict. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Werkneemster was nieuw bij RVB en kan onvoldoende duidelijk hebben gezien waar de grenzen lagen.

Omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 1 september 2025, is wedertewerkstelling niet aan de orde. RVB moet het loon tot het einde van het dienstverband doorbetalen, met een beperkte wettelijke verhoging. Ook heeft werkneemster recht op de transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding, omdat de beslissing van RVB om het jaarcontract niet te verlengen niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van RVB wordt afgewezen bij gebrek aan belang.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 08-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:14919

**Zaaknummer:** 11690902 \ RP VERZ 25-50359

**Rechters:** D. Jongsma

**Advocaten:** D.P. van Straten en N. Robijn-Meijer

**Wetsartikelen:** 7:677 BW