

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens belangenverstremgeling door het verrichten van nevenwerkzaamheden houdt in hoger beroep geen stand.*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. Op 27 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en heeft hij de door werknemer verzochte vergoedingen afgewezen. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven en ASML te veroordelen tot betalingen van diverse vergoedingen en uitbetaling van vakantiedagen en vakantietoeslag. Tevens vermeerdert werknemer in hoger beroep zijn eis in die zin dat hij in hoger beroep voor het eerst een verklaring voor recht verzoekt en om hogere bedragen verzoekt dan in eerste aanleg.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Het hof is op grond van een tijdlijn, waarvan werknemer de juistheid niet heeft betwist, van oordeel dat ASML het onderzoek naar het bij haar ontstane vermoeden onvoldoende voortvarend heeft opgestart. Het hof constateert dat er ruim twee weken zijn verstreken tussen het moment waarop dit vermoeden is ontstaan (half augustus 2024) en het moment waarop het onderzoek door de Ethics Office daadwerkelijk is gestart (3 september 2024). Een afdoende verklaring hiervoor heeft ASML niet gegeven. Daarnaast kan niet worden vastgesteld dat het onderzoek door de Ethics Office voldoende voortvarend is uitgevoerd. Tussen de start van het onderzoek door de Ethics Office (3 september 2024) en de bekendmaking van de

bevindingen van het onderzoek (27 november 2024) zijn bijna drie maanden verstreken. Het hof concludeert dat het ontslag niet onverwijld en daarmee niet rechtsgeldig is gegeven.

Geen dringende reden voor ontslag

Naar het oordeel van het hof is er weliswaar sprake van verwijtbaar handelen van werknemer, maar levert dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet op, onder meer omdat (i) naar het oordeel van het hof voldoende is komen vast te staan dat werknemer zijn toenmalig leidinggevende van tevoren in kennis heeft gesteld van de doorleenconstructie en dat daarop goedkeurend is gereageerd, (ii) niet is gesteld of gebleken dat de leidinggevende werknemer erop heeft gewezen dat hij voor de doorleenconstructie nog schriftelijk toestemming aan HR moest vragen en heeft gevraagd wat hij en/of de eenmanszaak financieel gezien aan de doorleenconstructie zou overhouden en (iii) werknemer niet achteraf kan worden verweten dat hij de doorleenconstructie niet heeft gemeld en deze geheel zonder (schriftelijke) toestemming en/of medeweten van ASML heeft opgezet. Naar het oordeel van het hof kan werknemer wel worden verweten dat er door zijn uitleenactiviteiten via de constructie een belangenconflict is ontstaan. Daar komt nog bij dat werknemer voorafgaande aan en tijdens het optuigen van de doorleenconstructie en ook daarna niet (voldoende) open en transparant is geweest. Werknemer heeft daarmee verwijtbaar gehandeld als gevolg waarvan een vertrouwensbreuk is ontstaan. Het hof acht dit verwijtbaar handelen echter onvoldoende zwaarwegend om te kwalificeren als een dringende reden die een onmiddellijk ontslag rechtvaardigt.

Vergoedingen

Het hof wijst de door werknemer gevorderde transitievergoeding van € 23.308,93 toe. Ook de door werknemer verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad € 16.801,26 bruto wordt toegewezen. Het hof stelt dat de billijke vergoeding geen punitief karakter heeft. Het hof stelt de billijke vergoeding op nihil omdat werknemer zelf verwijtbaar heeft gehandeld en omdat dit verwijtbaar handelen, hoewel niet ernstig genoeg voor een ontslag op staande voet, heeft bijgedragen aan de beslissing van ASML om tot ontslag op staande voet over te gaan. De vordering met betrekking tot uitbetaling van vakantiedagen en vakantietoeslag wordt gedeeltelijk toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:827

Zaaknummer: 200.359.468/01 (hoofdzaak) en 200.363.862/01 (incidenteel verzoek ex artikel 195 Rv)

Rechters: M. van der Schoor, C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden en V. Hartman

Advocaten: A. Hofman en C.P. van den Eijnden

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:653 BW, 7:671 BW, 7:677 BW en 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW