

RECHTSPRAAK

Niet-rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens schending onverwijldheidsvereiste, hoewel verzwegen privébelangen en neveninkomsten van gedetacheerde werknemer-bestuurder in deelnemingen/spin-offs een dringende reden opleveren.*Feiten*

Werknemer was sinds 2002 in dienst bij de universiteit als senior adviseur en werd vanaf het begin gedetacheerd bij de aan de universiteit verbonden valorisatievennootschappen. Vanaf 2009 was hij statutair bestuurder van deze vennootschappen. Naast zijn salaris ontving hij via zijn persoonlijke vennootschap een kwartaalvergoeding op grond van een service agreement. In 2021 liet de valorisatieorganisatie onderzoek doen naar mogelijke onregelmatigheden bij transacties rond deelnemingen/spin-offs. Dat onderzoek leidde tot een rapport, aansprakelijkstelling van werknemer, beëindiging van de detachering en opzegging van de service agreement. De universiteit hoorde werknemer, stelde hem op non-actief en diende aanvankelijk een ontbindingsverzoek in. Op 25 mei 2023 ontsloeg de universiteit werknemer op staande voet. Zij legde daaraan ten grondslag dat werknemer bij meerdere deelnemingen privébelangen of indirecte financiële belangen had gecreëerd, onder meer via leningen en winstdelingsafspraken, terwijl hij namens de valorisatievennootschappen bij transacties betrokken was. Ook zou hij onvoldoende transparant zijn geweest tegenover de raad van commissarissen en de universiteit, neveninkomsten niet correct hebben gemeld en tijdens een hoorgesprek geen volledige openheid hebben gegeven over zijn financiële belangen. Volgens de universiteit leverde dit, mede gezien eerdere kwesties, een dringende reden op. Werknemer betwistte dat er sprake was van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Hij voerde onder meer aan dat de universiteit en de raad van commissarissen van relevante transacties of afspraken wisten of daarmee hadden ingestemd, dat hij niet bewust informatie had verzwegen en dat het ontslag in elk geval niet onverwijld was gegeven. In eerste aanleg achtte de kantonrechter het ontslag op staande voet rechtsgeldig. In hoger beroep berust werknemer in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt hij onder meer om een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de gedragingen van werknemer inhoudelijk ernstig genoeg waren om een dringende reden te vormen. Uit de geldende cao-regels, beleidsuitgangspunten en gedragscode volgde dat werknemer nevenwerkzaamheden, neveninkomsten en privébelangen die konden raken aan de belangen van de universiteit of de valorisatievennootschappen moest

melden en daarvoor toestemming moest vragen. Juist vanwege zijn positie als bestuurder en zijn rol bij valorisatie rustte op hem een zware verplichting tot transparantie en het vermijden van belangenverstrengeling. Het hof acht bewezen dat hij in meerdere kwesties economische of indirecte privébelangen had in deelnemingen waarmee hij uit hoofde van zijn functie bemoeienis had, zonder daarover voldoende openheid te geven. Ook had hij tijdens het hoorgesprek volledige opening van zaken moeten geven over financiële belangen en geldstromen.

Toch houdt het ontslag op staande voet geen stand. Volgens het hof heeft de universiteit niet voldaan aan het vereiste van onverwijldheid. De universiteit wist begin 2023 dat haar dochtervennootschappen nader onderzoek deden naar werknemer naar aanleiding van eerdere ernstige bevindingen. Als werkgeefster had zij zich toen actief moeten opstellen: zij had zelf onderzoek moeten doen of zich ten minste inhoudelijk en tussentijds op de hoogte moeten laten houden van de bevindingen. In plaats daarvan hield zij zich bewust afzijdig en wachtte zij af totdat de resultaten van het nadere onderzoek haar werden aangereikt. Daarmee handelde de universiteit onvoldoende voortvarend. Het ontslag was daarom niet rechtsgeldig, ook al waren er inhoudelijk dringende redenen.

Omdat het ontslag niet rechtsgeldig was, kent het hof aan werknemer een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging toe van € 31.162,71 bruto en een billijke vergoeding van € 21.000 bruto. De billijke vergoeding wordt beperkt, omdat het hof ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst zonder het ontslag alsnog op korte termijn zou zijn ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Om diezelfde reden heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding. Ook moet de universiteit de eerder verrekende gefixeerde schadevergoeding van € 31.705,17 terugbetalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5197

Zaaknummer: 200.336.953

Rechters: A.E.F. Hillen, G.P. Oosterhoff en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: M.J. de Vries en E.L. Pasma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW