

RECHTSPRAAK

Verzochte billijke vergoeding vanwege beweerdelijk ernstig verwijtbaar niet verlengen arbeidsovereenkomst afgewezen. Geen sprake van klokkenluidersmeldingen; discriminatie of anderzijds verwijtbaar handelen werkgever onvoldoende concreet en niet aannemelijk.*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2024 in dienst getreden bij ASML Netherlands B.V. (hierna: ASML) in de functie van senior HR-specialist. Werknemer was werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, tot 1 september 2025. Op 3 juli 2025 heeft ASML werknemer geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst niet werd voortgezet. Die boodschap is later die dag schriftelijk bevestigd. Werknemer werd tevens verzocht zijn werkzaamheden over te dragen en alle bedrijfseigendommen in te leveren en hij werd vrijgesteld van werkzaamheden. Op 8 juli 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er geen sprake was van ziekte met een medische oorsprong, maar van een arbeidsconflict. In een door werknemer aangevraagd deskundigenoordeel heeft het UWV echter geoordeeld dat de bedrijfsarts onterecht heeft aangegeven dat er geen sprake is van ziekte. Werknemer stelt dat het besluit van ASML om zijn contract niet te verlengen het uitvloeisel is van een traject waarin hij aandacht heeft gevraagd voor misstanden binnen ASML. Werknemer stelt te zijn benaderd als klokkenluider. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen, en verzoekt onder meer een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever hoeft voor het niet verlengen geen gegronde redenen te hebben. De vrijheid om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is in sommige gevallen begrensd. De rechter toetst de beslissing om niet te verlengen marginaal aan de hand van de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap. De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen bescherming toekomt in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd gesteld dat hij een melding als bedoeld in de Wbk heeft gedaan, zodat aan de voorwaarden van artikel 17e Wbk niet is voldaan. Niet is aannemelijk geworden dat werknemer voor 3 juli 2025 een externe en/of interne (schriftelijke) melding heeft gedaan. ASML heeft aangevoerd dat via haar intranet een Speak Up-melding kan worden gedaan en dat dit ook veelvuldig gebeurt. De kantonrechter vindt het onbegrijpelijk dat werknemer, hoewel valt in te zien waarom hij dit

niet direct aan het begin van zijn dienstverband heeft gedaan, gelet op zijn activistische houding geen melding heeft gedaan. Van een melder mag in principe worden verwacht dat hij de interne meldingsprocedure volgt. Mondelinge signalen die werknemer aan zijn leidinggevendenden heeft geuit over hun professionele onderlinge relatie en communicatie kunnen niet worden aangemerkt als mogelijke misstanden zoals omschreven in de Wbk. Nog los van de vraag of door werknemer beweerdelijk gedane meldingen zijn gedaan, kan niet worden vastgesteld dat signalen bij leidinggevendenden of hoger management zonder meer te kwalificeren zijn als klokkenluidersmeldingen. Het genoemde gesprek met een leidinggevende over verbetering van de professionele relatie betrof een individuele kwestie en juist geen situatie die uitstijgt boven een individuele kwestie. Onvoldoende is aannemelijk geworden dat sprake is van structurele misstanden die het collectieve belang aantasten of indruisen tegen wettelijke regels. Überhaupt heeft werknemer door hem gebezigde termen als angstcultuur onvoldoende geconcretiseerd. De meldingen die werknemer wel heeft gedaan zijn algemeen geformuleerd en ná het gesprek over het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst gedaan. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter naar concrete voorbeelden en feiten gevraagd, maar daar onvoldoende reactie op gekomen. Evenmin is sprake van verboden discriminatie op grond van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Werknemer heeft zijn aantijgingen niet of onvoldoende toegelicht. Het is niet aannemelijk geworden dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door ASML. Zij mocht in redelijkheid hiertoe besluiten. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter meerdere malen naar concrete voorbeelden en feiten gevraagd, maar daar is geen tot onvoldoende reactie op gekomen. ASML was simpelweg niet tevreden over een aantal aspecten van werknemer, zoals zijn communicatiestijl, de samenwerking met collega's en de afstemming met stakeholders. De door werknemer gevraagde immateriële schadevergoeding is niet toewijsbaar. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6365

Zaaknummer: 11950041 EJ VERZ 25-613

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: P. Caris en B.M.W. Hunnekens

Wetsartikelen: 7:658c BW en 7:673 lid 9 aanhef en onder a BW