RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek primair op grond van disfunctioneren en subsidiair op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2020 in dienst bij ASML Netherlands B.V. (hierna: ASML). Vanaf 1 juli 2022 is zijn arbeidsovereenkomst omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zijn functie is tester 1 met een loon van € 4.714,75 bruto per maand exclusief ploegentoeslag en overige emolumenten voor 40 uur per week. Er is een Code of Conduct van toepassing. Werknemer kreeg in december 2024 een officiële waarschuwing nadat ASML had vastgesteld dat hij tijdens werktijd langdurig buiten de clean room verbleef. Bij het eindejaarsgesprek van 2024 heeft werknemer de beoordeling "'unsatisfactory" gekregen. Werknemer was het hier fundamenteel mee oneens en bleef de waarschuwing, de daarop volgende beoordelingen en het verbetertraject (PIP) aanvechten. Hij diende interne bezwaren in, benaderde verschillende managementlagen, waaronder de CEO, beschuldigde leidinggevenden en HR van onder meer intimidatie, bedreiging en discriminatie, en nam gesprekken op in strijd met bedrijfsregels. ASML verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege de cumulatiegrond. Werknemer verzet zich en is van oordeel dat ASML geen objectief bewijs heeft geleverd met betrekking tot de gestelde ongeschiktheid voor het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden en dat van disfunctioneren geen sprake is. Ook voldoet ASML niet aan de herplaatsingsverplichting. Hij verzoekt onder meer om hem in staat te stellen zijn werkzaamheden voort te zetten, dan wel hem te herplaatsen. Ook verzoekt hij de discriminerende behandeling jegens hem te stoppen en ASML te gelasten schriftelijke excuses aan te bieden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat ASML onvoldoende heeft aangetoond dat de houding en het ongewenste gedrag van werknemer de uitvoering van zijn werkzaamheden en de onderlinge samenwerking met collega's zodanig belemmerden dat er sprake was van ongeschiktheid voor zijn functie. Het conflict tussen partijen draaide vooral en voortdurend over de waarschuwing en de beoordelingen en niet om het vakinhoudelijk onvoldoende functioneren. De kantonrechter vindt dat er wel sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Ongeacht of de officiële waarschuwing van december 2024 terecht is gegeven of dat ASML hierin enig verwijt kan worden gemaakt, het feit dat werknemer hier steeds maar op terug blijft komen en daarbij steeds andere personen binnen

ASML betrekt, wekt op den duur wrevel en irritatie op en tast daarmee de arbeidsverhouding aan. De beschuldigingen aan het adres van de leidinggevenden worden niet door het dossier ondersteund. Het opnemen van gesprekken zonder toestemming en het wederzijdse wantrouwen hebben de werkrelatie verder beschadigd. Eerdere pogingen om het conflict op te lossen, zoals mediation en een verbetertraject, waren mislukt. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 november 2027 ontbonden. Het gedrag van de werknemer is wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar. Daarom behoudt hij het recht op de transitievergoeding. De tegenverzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant
Datum uitspraak: 22-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:7297
Zaaknummer: 12200964 \ EJ VERZ 26-263
Rechters: J.T.G. Roovers
Advocaten: C.P. van den Eijnden
Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW