

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst niet verlengd: werkgeefster heeft in redelijkheid kunnen concluderen dat er onvoldoende progressie was en dat werkneemster niet ‘gebleken geschikt’ was voor de functie.***

## Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 bij de RUG in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar artikel 2.3 van de cao Nederlandse Universiteiten, waarin kort gezegd staat dat bij gebleken geschiktheid aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. Eind maart/begin april 2023 zocht werkneemster contact met de vertrouwenspersoon bij de RUG. Zij werd doorverwezen naar de ombudsfunctionaris. Deze meldde in november 2023 aan het sectiebestuur Rechtswetenschappen dat enkele medewerkers, onder wie werkneemster, hebben geklaagd over de werksituatie binnen de sectie. In de loop van mei 2023 heeft werkneemster haar onderzoeksplan ingediend. Het sectiebestuur heeft daarop o.a. aangegeven dat dit nog onvoldoende was afgebakend. Aan werkneemster is verzocht om haar onderzoeksplan nader uit te werken. In juni 2023 vroeg werkneemster of zekerheid kon worden gegeven over de verlenging van haar arbeidsovereenkomst. Daarop is geantwoord dat dat nog te vroeg was om daar een definitief antwoord op te geven. Werkneemster heeft in augustus 2023 een aangepast onderzoeksplan ingediend. Op 11 september 2023 heeft het sectiebestuur aan werkneemster schriftelijk bericht dat, zoals die middag besproken, haar contract niet wordt voortgezet na 31 januari 2023. Werkneemster heeft op 25 januari 2024 contact opgenomen met de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders (hierna: HvK) over een vermoedelijke misstand bij de RUG. In een brief van 23 juli 2024 berichtte het HvK aan werkneemster op basis van haar informatie te menen dat sprake is van een gerechtvaardigd vermoeden en dat werkneemster begeleiding kan krijgen bij de meldprocedure. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding op basis van artikel 7:673 lid 9 BW afgewezen, na te hebben overwogen dat het de werkgever in beginsel vrij staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. De RUG heeft in redelijkheid kunnen oordelen dat zij onvoldoende stijgende lijn zag in de onderzoekskwaliteiten van werkneemster, aldus de kantonrechter. Werkneemster heeft zeven grieven aangevoerd tegen de uitspraak van de kantonrechter.

## Oordeel

In de arbeidsovereenkomst staat dat het contract tijdelijk is en van rechtswege eindigt na verloop van de overeengekomen termijn. Verwezen is naar artikel 2.3 van de cao, waarin is bepaald dat bij gebleken geschiktheid aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd

wordt aangegaan. De contractuele toetsingsgrond is dus of werknemster *geschikt is gebleken* voor de functie van assistant professor. Dat is een andere toets dan die wordt aangelegd bij een ontslag wegens disfunctioneren. Niet is beschreven hóé die geschiktheid moet worden getoetst. Als uitgangspunt geldt dat het aan de RUG is overgelaten of zij de arbeidsovereenkomst met werknemster wil voortzetten. Deze vrijheid is echter niet onbegrensd. Steeds zal moeten worden getoetst of de werkgever (de RUG) in redelijkheid tot haar besluit heeft kunnen komen, waarbij van belang is of met dit besluit de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap niet zijn geschonden. Het hof oordeelt dat de RUG in redelijkheid tot haar beslissing heeft kunnen komen. Voor werknemster moet voldoende duidelijk zijn geweest dat de verlenging van haar arbeidsovereenkomst afhing van de progressie die zij in haar onderzoeksvoorstel zou maken. Werknemster heeft in hoger beroep beide versies van haar plan overgelegd en in het herziene plan de aanvullingen geaccentueerd. Dat zijn er niet veel. Opmerkingen over de gevraagde nadere omlijning (bijvoorbeeld: op welke mensenrechten en welke landen ligt de focus?) ontbreken, evenals opmerkingen over de inzet van onderzoeksassistenten zoals PhD-researchers. De RUG heeft dan ook in redelijkheid kunnen concluderen dat het plan nauwelijks gewijzigd was, dat er onvoldoende progressie was en dat werknemster niet 'gebleken geschikt' was voor de functie.

#### *Beslissing is geen sanctie op klokkenluidersmelding*

Werknemster stelt dat de beslissing van 11 september 2023 is genomen nadat zij een misstand had gemeld en dat zij ten onrechte niet de klokkenluidersbescherming heeft gekregen. Het gaat dan niet om de melding aan het HvK op 25 januari 2024, maar om een melding van werknemster aan twee vertrouwenspersonen en, na verwijzing, aan de ombudsfunctionaris over ervaren sociale onveiligheid binnen de vakgroep. Het hof acht, voor zover de melding al als melding van een misstand als bedoeld in artikel 1 WbK kan worden gezien, de RUG erin is geslaagd om aan te tonen dat het voor werknemster nadelige besluit niet op grond van de melding, maar op andere gronden heeft plaatsgevonden. Werknemster diende te voldoen aan de haar bekende functie-eisen in het strategisch personeelsplan. Zij voldeed echter niet aan de taaltoets en diende haar onderzoeksplan aan te vullen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 14-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2025:4323

**Zaaknummer:** 200.346.378/01

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, M. Willemse en mr. dr. P. Kruit

**Advocaten:** N.E. van Uitert en D. Lacevic

**Wetsartikelen:** 7:667 BW en 7:673 lid 9 BW