

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft een ruime beoordelingsvrijheid bij wel/niet verlengen tijdelijk contract “bij goed functioneren” (voowarden d-grond niet van toepassing). Uit “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft” mag geen toezegging tot verlenging worden afgeleid.

Feiten

(Hoger beroep van AR 2025-0755) Werknemer is per 1 januari 2024 als senior jurist in dienst getreden van Venture. In de aanbiedingsbrief staat achter “soort contract” vermeld: “Bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden met een maand proeftijd. Bij goed functioneren en goede vooruitzichten voor de organisatie zal het contract na afloop worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd.” Op 4 september 2024 hebben werknemer en de directeur een voortgangsgesprek gevoerd. Werknemer heeft dit gesprek zonder medeweten van de directeur opgenomen. Tijdens dit gesprek, dat iets meer dan een uur duurde, is eerst het functioneren van werknemer inhoudelijk besproken. Aan het einde van het gesprek is gesproken over “hoe verder” en heeft werknemer de wens geuit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voort te zetten. De directeur gaf aan hierover nog niet uit te zijn. Vervolgens maakt hij de opmerking “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft”. Op 28 oktober 2024 deelt de directeur mee dat hij de arbeidsovereenkomst niet wenst te verlengen. Nadien heeft nog een aantal gesprekken plaatsgevonden en is de arbeidsovereenkomst tijdig aangezegd. Werknemer heeft alle gesprekken heimelijk opgenomen. Werknemer heeft tegen deze aanzegging geprotesteerd en aanspraak gemaakt op verlenging van zijn arbeidsovereenkomst voor één jaar dan wel op een compensatie bestaande uit een jaarsalaris met bijkomende vergoedingen. De kantonrechter heeft de vergoedingen toegewezen. Tegen dit oordeel keert Venture zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkgever heeft een ruime beoordelingsvrijheid bij wel/niet verlengen tijdelijk contract “bij goed functioneren” (voowarden d-grond niet van toepassing)

Het hof stelt voorop dat uitgangspunt is dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. Het staat een werkgever daarmee in beginsel vrij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Die vrijheid is echter begrensd in de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht is gesteld bij goed functioneren. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van “goed

functioneren” heeft de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid; de rechter kan dat oordeel van de werkgever slechts marginaal toetsen. Het gaat daarbij om een andere toets dan die wordt aangelegd bij een ontslag wegens disfunctioneren waarbij iemands ongeschiktheid voor de functie wordt beoordeeld en waarbij van belang is of de werkgever de persoon in kwestie in voldoende mate de gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren.

Anders dan werknemer aanvoert, heeft Venture op 28 oktober 2024 in redelijkheid tot haar oordeel kunnen komen dat van “goed functioneren” in onvoldoende mate sprake was. Uit de door werknemer overgelegde transcriptie van het gesprek van 4 september 2024 blijkt afdoende dat Venture een aantal punten in zijn functioneren heeft benoemd waarover zij een andere verwachting had en dat zij daarin graag een verbetering / verandering wilde zien, met name op het punt van het minder gaan behandelen van standaardzaken (“de abc-tjes”) en het meer gaan behandelen van gecompliceerdere zaken. In het vervolgggesprek van 28 oktober 2024, zo blijkt uit de daarvan eveneens overgelegde transcriptie, is vervolgens werknemer te kennen gegeven dat hij zich volgens Venture te veel met de standaardzaken is blijven bezighouden en te weinig de andere zaken heeft opgepakt en dat hij zich daarin te weinig ontwikkelde. In essentie komt het erop neer dat werknemer zich in de visie van Venture te veel bezighield met voor hem als ervaren jurist te laag gekwalificeerd werk en hij geen of te weinig vooruitgang maakte in het (meer) gaan behandelen van volgens Venture ingewikkelder dossiers.

Toezegging voortzetting contract onvoldoende duidelijk en ondubbelzinnig: “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft”

Anders dan werknemer aanvoert, kan uit het verloop van het gesprek niet de conclusie worden getrokken dat de directeur aan hem in dat gelegde verband wel heeft toegezegd hoe dan ook per 1 januari 2025 te verlengen, waarbij alleen nog de vraag was of dat voor een bepaalde tijd of onbepaalde tijd zou zijn. De directeur spreekt weliswaar alleen over die mogelijkheden en niet ook de mogelijkheid dat er niet verlengd zou kunnen worden, maar uit de transcriptie blijkt afdoende dat de directeur daarbij wat aarzelend en weifelend formuleert en herhaalde malen aangeeft nog geen besluit te hebben genomen. De andere daarbij gebruikte bewoordingen van de directeur van “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft” maken dat niet anders. Partijen hadden immers nog zo’n vier maanden te gaan tot het einde van de arbeidsovereenkomst en daarmee nog zo’n drie maanden voor het in artikel 7:668 lid 1 BW bedoelde aanzegmoment. Op dat moment zette de directeur voor de daarop volgende periode duidelijk in op een verbetering/ontwikkeling die werknemer in zijn functioneren moesten laten zien, alvorens te beslissen. In dat verband is begrijpelijk dat de directeur ook positieve en aanmoedigende woorden sprak.

Geen sprake van leeftijdscdiscriminatie

Werknemer stelt zich nog op het standpunt dat er sprake is van een verboden leeftijdsonderscheid, omdat de directeur zou hebben gezegd dat werknemer te duur is voor het 'abc-tjes' werk dat ook door een junior jurist kan worden gedaan. Het hof volgt werknemer

niet in diens betoog. De door hem gelaakte uitspraak is door de directeur gedaan in de context dat Venture niet tevreden was over het feit dat werknemer haars inziens, ondanks zijn kennis en ervaring, zich nog steeds te veel bezig hield met standaardzaken (“de abc-tjes”), daar waar Venture van hem verwachtte dat werknemer als een ervaren jurist zich meer bezig had gehouden met de gecompliceerdere zaken. Volgens Venture hield werknemer zich daarmee te veel bezig met werkzaamheden en dossiers die voor hem te laag gekwalificeerd waren en die door andere, minder ervaren medewerkers gedaan zouden moeten worden. Dat aspect was tijdens het gesprek van 4 september 2024 ook aan de orde geweest en werknemer had na dat gesprek daarin in de visie van Venture geen of te weinig verandering laten zien, zo blijkt uit de overgelegde transcriptie. Met een en ander is afdoende duidelijk geworden dat de leeftijd noch het loon van werknemer voor Venture (mede) redengevend was om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen maar haar visie op zijn functioneren, waaronder begrepen het door hem onvoldoende oppakken van hoger gekwalificeerde werkzaamheden en het niet overlaten van “de abc-tjes” aan een minder ervaren jurist. Van verboden onderscheid in de zin van artikel 7:646 lid 1 BW jo. artikel 3 WGBL is geen sprake.

Gebruik heimelijke opnames, waardering met voorzichtigheid wegens ongelijkwaardigheid in gesprek

Van dat gesprek heeft werknemer een transcriptie overgelegd omdat hij dat gesprek heeft opgenomen. Het staat vast dat de directeur niet wist dat het gesprek werd opgenomen. Omdat op dat aspect de positie van de gespreksdeelnemers werknemer en de directeur ongelijkwaardig is geweest, beschouwt het hof die transcriptie met enige voorzichtigheid. Door die ongelijkwaardigheid is immers gestuurde beïnvloeding op onderwerpen en op uitspraken door de onwetende gespreksdeelnemer niet uit te sluiten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:102

Zaaknummer: 200.358.648/01

Rechters: C.W. Inden, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: R.M. Beltzer en H.M. Wiechers

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 7:646 BW en 3 WGBL