

RECHTSPRAAK

De staat mocht in redelijkheid besluiten het tijdelijke dienstverband niet om te zetten in een vast contract, omdat werknemer onvoldoende aan de functie-eisen voldeed.*Feiten*

Werknemer is op 15 juli 2024 in dienst getreden bij de staat in de functie van (senior) adviseur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar. In artikel 1.3 van de arbeidsovereenkomst staat dat deze voor bepaalde tijd is aangegaan om de geschiktheid van werknemer te beoordelen. Dit is ook door de voormalig leidinggevende van werknemer bevestigd per e-mail. Op 19 december 2024 had werknemer een personeelsgesprek met haar leidinggevende. Het algemene beeld dat daarin wordt geschetst is dat werknemer zich hard heeft ingezet, zeer resultaatgericht is en problemen niet uit de weg gaat. Haar inhoudelijke kennis is prima en verdere inhoudelijke kennisontwikkeling op verschillende analyses is een aandachtspunt. Dit vergt tijd en investering en daar is ruimte voor. De krachten van werknemer zijn ook haar valkuilen. De conclusie van het gesprek is dat de prestaties overeenkomstig afspraken/verwachtingen zijn. Op 2 april 2025 vindt op verzoek van de coördinator van het meetstation een digitaal driegesprek plaats tussen werknemer, haar leidinggevende en de coördinator. Het verzoek wordt gedaan omdat er communicatieproblemen zijn met werknemer op het vlak van de inhoud en aansturing. Werknemer heeft op 12 mei 2025 een gesprek met haar leidinggevend. Op 13 mei 2025 wordt aan werknemer telefonisch medegedeeld dat het dienstverband niet wordt voortgezet na 14 juli 2025 en dat een en ander in een vervolgesprek op 5 juni 2025 zal worden toegelicht. In een e-mail aan werknemer van 21 mei 2025 wordt kort de reden gegeven voor het niet aangaan van een vast dienstverband. De ongeschiktheid ligt besloten in een samenspel van competenties zoals die ook zijn besproken in het personeelsgesprek. Op basis van de afgelopen maanden is het beeld gevormd dat de competenties onvoldoende tot uiting komen in het werk. Het gaat dan meer in het bijzonder om het samenwerken en over de noodzakelijke organisatie- en bestuurs sensitiviteit. Bij brief van 6 juni 2025 is werknemer aangezegd dat haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet. Op 4 augustus 2025 heeft Geschillencommissie Rijk uitspraak gedaan in een door werknemer ingediend verzoek. De commissie oordeelt dat het besluit van de staat om geen dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan, niet in stand kan blijven, omdat de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap zijn geschonden. De staat heeft op 25 augustus 2025 besloten om het advies van de Geschillencommissie niet over te nemen en de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Werknemer vordert - samengevat - de staat te veroordelen tot nakoming van de toezegging om de tijdelijke arbeidsovereenkomst

met ingang van 15 juli 2025 om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast vordert zij om toegelaten te worden tot de overeengekomen werkzaamheden en betaling van het salaris met ingang van 15 juli 2025.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de staat in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat werkneemster niet voldoende op niveau functioneerde en zij daarom niet in aanmerking hoefde te komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daartoe wordt als volgt overwogen. De reden die de staat heeft aangevoerd voor het niet voldoen aan de competenties van de functie zien voornamelijk op de wijze van samenwerking en het missen van de noodzakelijke organisatiesensitiviteit en bestuursensitiviteit. Anders dan werkneemster heeft betoogd kan uit het personeelsgesprek van 19 december 2024 voldoende worden opgemaakt dat inhoudelijke kennisontwikkeling op verschillende analyses een aandachtspunt is en dat werkneemster niet te snel conclusies moet trekken en gaan handelen. De conclusie uit het voorgaande is dat de staat binnen de ruime beoordelingsvrijheid die hij heeft in redelijkheid heeft kunnen beslissen werkneemster geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Genoegzaam is gebleken dat werkneemster niet (volledig) aan de competenties voldoet die noodzakelijk zijn voor de functie van senior adviseur. Dat de staat gedurende het traject wellicht duidelijker had kunnen zijn richting werkneemster maakt nog niet dat de staat in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Anders dan de Geschillencommissie Rijk heeft overwogen is het niet noodzakelijk dat per competentie exact wordt aangegeven wat verbeterd moet worden. Evenmin hoeft er een traject uitgezet te worden om dat te monitoren. Die eisen volgen niet uit de jurisprudentie die zien op een geval als het onderhavige. Bovendien zijn er wel degelijk signalen geweest en die zijn ook voor 12 mei 2025 gedeeld met werkneemster. Zij heeft die alleen anders geïnterpreteerd, althans niet zodanig dat een verlenging van de arbeidsovereenkomst op het spel stond. De vorderingen van werkneemster zullen daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10298

Zaaknummer: 11952107 \ RL EXPL 25-20850

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: mr. J.J. Lammers, mr. R. van Vliet en R.B.R. van den Heuvel

Wetsartikelen: