

RECHTSPRAAK

De afwijking in de cao Nederlandse Universiteiten op het opvolgend werkgeverschap conform artikel 7:668a lid 2 jo. 7:668a lid 2 BW is niet in strijd met de wet. Geen sprake van misbruik van recht.*Feiten*

Werkneemster is vanaf 2012 op basis van verschillende dienstverbanden werkzaam geweest bij Stichting Alliantie Voeding Gelderse Vallei, Driessen en Randstad. Vanaf 2014 was zij ook mede werkzaam voor Wageningen Universiteit (hierna: WU). De Alliantie is een samenwerkingsverband tussen WU en Ziekenhuis Gelderse Vallei (ZGV). Werkneemster hield zich vanaf 2012 in dienst van ZGV bezig met het opbouwen van een database met behulp van gegevens uit de patiëntendossiers van ZGV ten behoeve van een gezamenlijk onderzoek van WU en ZGV. Vanaf 15 september 2014 is werkneemster een deel van haar tijd gedetacheerd bij WU. Vanaf 15 september 2015 is werkneemster – via Driessen – volledig werkzaam geworden bij WU en is zij onder andere met een promotietraject gestart. Vervolgens is werkneemster op grond van een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin een duur is bepaald van 1 februari 2020 tot 1 april 2021 in dienst getreden van WU. WU heeft voorafgaand aan de totstandkoming van deze overeenkomst gezegd dat er een nieuwe keten zou gaan lopen en dat deze overeenkomst dus zou aflopen op 1 april 2021. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing. WU heeft op 1 januari 2021 aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werkneemster is naar de kantonrechter gestapt om voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen. WU heeft verzocht de beschikking van de kantonrechter te vernietigen.

Oordeel

De kern van het geschil vormt de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat op grond van artikel 7:668a lid 2 BW WU de opvolgend werkgever is van Randstad zodat de arbeidsovereenkomst tussen WU en werkneemster, die is aangegaan voor de periode 1 februari 2020 tot 1 april 2021, is geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het hof is van oordeel dat WU wel een beroep op artikel 2.3.11 van de cao NU toekomt. In dit artikel staat opgenomen dat dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn buiten beschouwing worden gelaten. Het hof is van oordeel dat deze bepaling niet in strijd is met de wet. In artikel 7:668a lid 6 BW is bepaald dat bij collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken van artikel 7:668a lid 2 BW waarin het opvolgend

werkgeverschap is geregeld. Deze afwijkingsmogelijkheid is volgens de tekst van deze bepaling onbegrensd. Uit de wetsgeschiedenis leidt het hof af dat de wetgever ervoor heeft gekozen om wat betreft de invulling van de afwijkingsmogelijkheid het primaat bij de sociale partners te leggen waarbij de wetgever ervan is uitgegaan dat de sociale partners op een verantwoorde wijze met de afwijkingsmogelijkheid zullen omgaan. De cao-onderhandelingen hebben ertoe geleid dat het opvolgend werkgeverschap volledig is uitgesloten. Uit de toelichting op het onderhandelingsakkoord leidt het hof kort gezegd af dat tijdens de onderhandelingen is stilgestaan bij het zo veel mogelijk omzetten van tijdelijke in vaste banen maar dat er, voor zover noodzakelijk, gewerkt zal worden met een flexibele schil die meebeweegt met de vraag en de bekostiging. Dat er door de sociale partners niet op een verantwoorde wijze met de afwijkingsmogelijkheid is omgegaan, blijkt hieruit niet. Het hof ziet onder ogen dat de wijze waarop in de cao uitvoering is gegeven aan de afwijkingsmogelijkheid kan schuren met de strekking van Richtlijn 1990/70/EG om misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd tegen te gaan. Werkneemster bereikt binnen vier jaar de AOW-gerechtigde leeftijd en zij is vanaf 2012 in dienst geweest van ZGV, Driessen/Randstad en WU met het doel te voorkomen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. Dit betreft het hof in zijn overweging, maar deze omstandigheden rechtvaardigen niet de conclusie dat het beroep van WU op de cao misbruik van recht of handelen in strijd met goed werkgeverschap oplevert dan wel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De arbeidsovereenkomst die op 1 februari 2020 is aangegaan is dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, doordat opvolgend werkgeverschap in de cao is uitgesloten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:5128

Zaaknummer: 200.305.303

Rechters: S.C.P. Giesen, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

Advocaten: C.I. van Gent en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:668a BW