

RECHTSPRAAK

Docent van de universiteit Utrecht stelt dat het besluit om zijn dienstverband te verlengen voor bepaalde tijd in strijd is met de cao, de raamovereenkomst en het goed werkgeverschap en verzoekt een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het besluit heeft formele rechtskracht omdat de docent destijds daartegen geen bezwaar heeft ingediend, zodat de kantonrechter het besluit niet kan toetsen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en ook geen grond voor toekenning schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW.

Feiten

Werknemer is bij besluit van 10 januari 2018 voor bepaalde tijd aangesteld als docent 3 aan de faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht (hierna: werkgeefster). Het betrof in eerste instantie een aanstelling voor de duur van één jaar en bij besluit van 16 oktober 2018 is de aanstelling van werknemer op grond van artikel 2.3 lid 1 sub c van de cao NU aansluitend verlengd voor de duur van drie jaar, tot 1 maart 2022. Werkgeefster heeft daarna geen verlenging van zijn arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) aangeboden. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is geëindigd met ingang van 1 maart 2022 en er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer verzoekt primair een verklaring voor recht en een betaling van het achterstallig salaris en tijdige betaling van het hem toekomende toekomstige salaris en subsidiair een billijke vergoeding. Werkgeefster verzoekt voorwaardelijk ingeval de kantonrechter van oordeel is dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, terugbetaling van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter acht zich op grond van de inwerkingtreding van de Wnra bevoegd om van de zaak kennis te nemen. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat, voor zover werknemer stelt dat al voor 1 maart 2022 sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die niet rechtsgeldig is geëindigd, werknemer op grond van artikel 7:686a lid 4 sub a BW uiterlijk 28 april 2022 een verzoek tot vernietiging van de opzegging had moeten indienen. De kantonrechter overweegt dat, in tegenstelling tot wat werkgeefster veronderstelt, het verzoek van werknemer geen verzoek is tot vernietiging van een opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever in de zin van artikel 7:681 BW. Werknemer verzoekt

primair voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 maart 2022 niet is geëindigd en er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en verzoekt subsidiair werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding. Dit leidt ertoe dat er geen sprake is van een te laat ingediend verzoek. Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat, hoewel tegen het besluit van 16 oktober 2018 een met voldoende waarborgen omklede bestuursrechtelijke rechtsgang heeft opengestaan - waar werknemer door middel van de tekst onder het besluit nadrukkelijk op is gewezen - hij geen bezwaar heeft ingediend tegen het besluit om zijn dienstverband voor bepaalde tijd te verlengen. Daardoor heeft het besluit formele rechtskracht gekregen en moet de kantonrechter in beginsel ervan uitgaan dat het besluit zowel wat de wijze van totstandkoming als wat de inhoud betreft in overeenstemming is met de desbetreffende wettelijke voorschriften en algemene rechtsbeginselen (HR 16 mei 1986, *NJ* 1986/723). Dit leidt tot de conclusie dat vaststaat dat tussen partijen tot 1 maart 2022 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft bestaan. Ook staat vast dat werkgeefster de werknemer op 21 januari 2022 schriftelijk heeft geïnformeerd dat zijn dienstverband met ingang van 1 maart 2022 eindigt. Werkgeefster heeft hiermee voldaan aan de aanzegplicht die volgt uit artikel 7:668 lid 1 BW. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 maart 2022 van rechtswege is geëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan zonder nadere toelichting van de kant van werknemer niet worden geconcludeerd dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. De kantonrechter wijst de verzoeken van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:3477

Zaaknummer: 9849542 UE VERZ 22-120 SGK/44740

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: T.B.M. Kersten en S.E. Wieringa-Heints

Wetsartikelen: art. 2.3. cao NU, 7:611 BW, 7:649 BW, 7:673 lid 9 BW, 7:681 BW, 7:686a lid 4 sub a BW