

RECHTSPRAAK

Uit de gemaakte afspraken blijkt niet dat er een ‘tenure track’ is overeengekomen. Evenmin is die positie op werknemer van toepassing geworden tijdens het dienstverband.*Feiten*

Op 26 juli 2016 is tussen partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van vijf jaar vanaf 1 augustus 2016 tot 1 augustus 2021. Op 10 november 2017 bericht het toenmalige hoofd van X aan de decaan dat het verstandig is afspraken te maken met collega's met een “*tenure track*”-positie, waarbij hij werknemer en drie anderen noemt. Op 10 augustus 2018 is op verzoek van werknemer informatie aan hem verstrekt omtrent de *tenure track*-evaluatie. Op 12 juli 2018 wordt onder andere aan werknemer bericht dat het managementteam een lijst heeft gepubliceerd met betrekking tot *tenure* en promotiebeslissingen. Op 20 augustus 2018 en 30 januari 2019 bericht de HR-adviseur aan respectievelijk X en Y dat met werknemer geen *tenure track*-afspraken zijn gemaakt, maar dat hij en de drie andere medewerkers wel door een voormalig hoofd van X zijn voorgedragen voor *tenure track*. In de op 7 februari 2019 opgeleverde *mid-term review* is vermeld ‘there are 4 Tenure Track Assistant Professors that started at [institute] before the end of 2016’, waarbij o.a. de naam van werknemer is genoemd. In de beoordeling van 2 april 2019 is opgenomen dat werknemer verder dient te publiceren in lijn met de verwachtingen van een *tenure*-kandidaat. Ook is opgenomen dat de persoonlijke ontwikkeling van werknemer is gericht op *tenure* bij school 1. In de beoordeling van 17 juni 2020 is opgenomen dat werknemer beseft dat zijn output onvoldoende is om in aanmerking te komen voor *tenure*. Ook is opgenomen dat het ‘unlikely’ is dat zijn contract wordt verlengd, gezien de financiële situatie. Op 17 juni 2020 wordt in een gesprek aan werknemer medegedeeld dat hij geen *tenure*-positie heeft en dat dit samenhangt met de slechte financiële situatie. Op 11 december 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 28 juli 2021 heeft de universiteit aangezegd dat de arbeidsovereenkomst van werknemer niet wordt verlengd. Werknemer verzoekt o.a. een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst geldt als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wedertewerkstelling en subsidiair betaling van de aanzegvergoeding en billijke vergoeding. Uit het in eerste aanleg ingediende verweerschrift blijkt dat de universiteit o.a. de (subsidiair) verzochte aanzegvergoeding had betaald. De kantonrechter heeft de universiteit veroordeeld tot betaling van de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werknemer komt op tegen de beschikking.

Oordeel

Werknemer betoogt - kort samengevat - dat zijn arbeidsovereenkomst heeft te gelden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat met hem een *tenure track*-positie is

overeengekomen dan wel op hem van toepassing is (geworden). Tussen partijen staat vast dat in de arbeidsovereenkomst niet staat dat het een *tenure track* betreft, ook is het niet vermeld in de vacaturetekst of de sollicitatiebrief. Het verweer van werknemer dat uit de toepasselijke cao zou volgen dat het gebruikelijk en gangbaar is dat een contract voor bepaalde tijd wordt opgevolgd door een contract voor onbepaalde tijd volgt het hof niet. Uit niets blijkt dat de in de cao vermelde afspraken met werknemer zijn gemaakt en vastgelegd. Een *tenure track*-positie had expliciet (als een beding) overeengekomen moeten worden en dat is bij werknemer niet gebeurd. Het hof is dan ook van oordeel dat bij aanvang van de arbeidsovereenkomst geen enkel misverstand kon bestaan over de functieaanduiding en over de tijdelijke duur van het contract. De *tenure track*-positie is naar het oordeel van het hof evenmin op werknemer van toepassing (geworden) door te (gaan) werken als een *tenure tracker* en door behandeld/beoordeeld te worden als een *tenure tracker*. De universiteit heeft gemotiveerd aangevoerd dat als het 'institute' een succes zou worden en er genoeg financiële middelen waren, het wel haar intentie was om werknemer een *tenure track*-positie aan te bieden. De initiële fase is echter nooit afgerond vanwege tegenvallende resultaten. Het hof acht het in dit perspectief bezien ook niet onbegrijpelijk dat werknemer als mogelijke '*tenure tracker*' was aangeduid. Het hof acht de berichten waarin de aanduidingen "TT" en '*tenure tracker*' voorkomen, geen onbegrijpelijke uitlatingen van de universiteit, deels in de aanmoedigende sfeer, maar geenszins toezeggingen. Naar het oordeel van het hof blijkt bovendien uit de gedragingen van partijen dat beide partijen er van uitgingen dat het contract van rechtswege zou eindigen. De (eind)conclusie is dat geen *tenure track* is overeengekomen en dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 1 augustus 2021.

Vergoedingen

Het hof oordeelt dat de (hoge) lat van ernstige verwijtbaarheid dan wel strijd met goed werkgeverschap niet wordt gehaald. Het argument dat de universiteit werknemer geen duidelijkheid heeft gegeven over zijn positie als *non-tenure tracker* terwijl de universiteit hem wel (zo hard als) een *tenure tracker* heeft laten werken gaat naar het oordeel van het hof niet op. Dat de universiteit de re-integratievoorschriften niet zou hebben nageleefd, is bovendien onvoldoende onderbouwd. Met het te laat aanzeggen en uitbetalen van vakantie-uren had de universiteit wellicht wat zorgvuldiger kunnen zijn, maar de hoge lat wordt hiermee niet gehaald.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2022:3626

Zaaknummer: 200.309.152_01

Rechters: R.R.M. de Moor, J.M.H. Schoenmakers en R.J. Voorink

Advocaten: J.M. van Gool, A.J.A.M. Veen-Brom en C. Staudt-Bos

Wetsartikelen: 6:248 BW, 7:611 BW, 7:673 BW en 7:668 BW