

vonnis

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats Leiden

WS

Rolnr.: 8935814 \ CV EXPL 20-4229

Datum: 30 juni 2021

Vonnis van de kantonrechter in de zaak van:

X,
wonende te ████████,
eisende partij in conventie,
verwerende partij in reconventie,
gemachtigde: mr. T.B.M. Kersten,

tegen

de publiekrechtelijke rechtspersoon Universiteit Leiden,
gevestigd te Leiden,
gedaagde partij in conventie,
eisende partij in reconventie,
gemachtigde: mr. C.J.R. Mehlem.

Partijen worden aangeduid als “X” en “UL”.

1. Procedure in conventie en reconventie

1.1. De kantonrechter heeft kennisgenomen van de volgende stukken:

- de dagvaarding van 10 december 2020 met producties;
- de conclusie van antwoord in conventie tevens (voorwaardelijke) eis in reconventie, met producties van 20 januari 2021;
- nadere producties van 1 maart 2021 aan de zijde van X;
- nadere producties tevens wijziging van eis van 20 mei 2021 aan de zijde van X;
- reactie van UL van 25 mei 2021 op wijziging van eis en nadere producties;
- reactie van X van 27 mei 2021;
- uitstelverzoek UL van 28 mei 2021;
- reactie X op uitstelverzoek van 28 mei 2021.

1.2. Op 3 juni 2021 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. X is, vergezeld door zijn gemachtigde, verschenen. De UL is vertegenwoordigd door mr. Z en dr. P, en vergezeld door de gemachtigde. Beide gemachtigden hebben gepleit aan de hand van overgelegde pleitaantekeningen. Op de mondelinge behandeling is door de UL een exemplaar van de Cao Nederlandse Universiteiten (1 januari 2020 t/m 31 december 2020/ verder: Cao) overgelegd.

1.3. Aan het einde van de mondelinge behandeling is partijen meegedeeld dat vandaag vonnis zal worden gewezen.

2. Feiten in conventie en reconventie

2.1. Op grond van de onweersproken inhoud van de stukken gaat de kantonrechter van het volgende uit.

2.2. Bij besluit van 28 juni 2016 is X door de UL aangesteld als docent 4 (38 uur per week) bij International Studies van de Faculteit der Geesteswetenschappen. De aanstelling voor bepaalde tijd betrof de periode 15 augustus 2016 tot 15 februari 2017.

2.3. Bij besluit van 11 november 2016 is X door de UL aangesteld als docent 4 (38 uur per week) bij International Studies van de Faculteit der Geesteswetenschappen. De aanstelling voor bepaalde tijd betrof de periode 15 februari 2017 tot 15 februari 2018.

2.4. Bij besluit van 28 februari 2017 (kenmerk: nr. 2017/8405/P&O/ss) is X door de UL aangesteld als docent 4 (38 uur per week) bij International Studies van de Faculteit der Geesteswetenschappen. De aanstelling voor bepaalde tijd betrof de periode 15 februari 2018 tot 15 augustus 2018.

2.5. Bij brief van 2 juli 2018 heeft de UL X onder meer het volgende bericht:

“Onder intrekking van het besluit met nr. 2017/8405/P&O/ss van 28 februari 2017

Geachte heer X,

Met genoegen delen wij u mede dat wij hebben besloten u voor de periode 15 februari 2018 tot en met 14 augustus 2020 wederom aan te stellen als Docent bij International Studies van de Faculteit van de Geesteswetenschappen van de Universiteit Leiden.(...)”

Onderaan de brief van 2 juli 2018 staat een bezwaarclausule.

2.6. Met ingang van 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden.

2.7. Artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek (BW) luidde, voor zover voor de beoordeling van belang, op 1 januari 2020 als volgt:

Artikel 668a

1 Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

(...)

5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

2.8. Artikel 2.3. van de Cao luidt, voor zover van belang, als volgt:

“2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen

1. Met wp kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Voor functies binnen het wp geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een dienstverband voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur van twee jaar. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan worden verlengd tot een duur van drie jaar.

Voor de navolgende functies binnen het wp kan echter een dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar:

(...)

c. functies van docenten indien onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van universiteiten) dit noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen;

(...)

7. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in lid 1 en 2 genoemde termijnen (...).

(...).”

Voorgaande Cao's, in ieder geval vanaf juli 2016, bevatten een soortgelijk artikel 2.3.

3. Vordering in conventie

3.1 X vordert, na wijziging van eis, dat de UL wordt veroordeeld tot wedertewerkstelling van X op straffe van een dwangsom en tot (door-) betaling van het loon na 14 augustus 2020. Ook vordert X een verklaring voor recht dat per 14 augustus 2018 een vaste aanstelling is ontstaan tussen X en de UL.

3.2. X stelt dat Y van de UL een derde verlenging heeft toegezegd. Op 11 juni 2018 zijn de mogelijkheden besproken waarbij ook een uitdiensttreding per 14 augustus 2018 is besproken en een tijdelijke detachering bij Jobmotion. Na de detachering zou X weer bij de UL in dienst kunnen treden. Dat is een draaideurconstructie. De UL doet er alles aan om onder een vaste aanstelling uit te komen. De Cao gaat uit van maximaal twee jaar en in uitzonderingsgevallen vier jaar. In beide gevallen mag de aanstelling hoogstens twee keer worden verlengd. X stelt dat er geen reden is om de aanstelling voor bepaalde tijd vier jaar te laten duren. Niet blijkt dat onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen dit noodzakelijk maken. De studentenaantallen zijn de afgelopen jaren stabiel. Op 21 juni 2018 is in een gesprek met onder meer ██████ gezegd dat bezwaar maken tegen het intrekingsbesluit geen zin zou hebben. X is bewust verkeerd voorgelicht. Daarom moet er een uitzondering worden gemaakt op de formele rechtskracht. Het was ook duidelijk dat X het niet eens was met de laatste tijdelijke aanstelling. Een e-mailbericht van

X van 14 juni 2018 aan UL dient als bezwaarschrift te worden gezien. Er is sprake van misbruik van recht. De ketenregeling is een uitvloeisel van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (verder: de Richtlijn). Uitgangspunt is de arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd. Voor een arbeidsverhouding voor bepaalde tijd dient een objectieve reden aanwezig te zijn.

3.3. In ieder geval is sprake van drie verlengingen terwijl artikel 2.4., zevende lid, van de Cao bepaalt dat het maximum aantal verlengingen twee bedraagt. De Richtlijn draagt lidstaten op misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.

4. Verweer en vordering in reconventie

4.1. De UL stelt dat de Cao maximaal drie aanstellingen in een periode van vier jaar mogelijk maakt. X wist dat de UL de keten maximaal wilde benutten. Er is niets onrechtmatig aan het benutten van de juridische mogelijkheden. Het besluit van 2 juli 2018 heeft formele rechtskracht en is daarmee rechtmatig. Er is geen bezwaar gemaakt. De einddatum is juist in het voordeel van X gewijzigd. Er is nimmer een vaste aanstelling toegezegd en bovendien is Y niet bevoegd. X schrijft in zijn gespreksverslag van het gesprek van 11 juni 2018 zelf dat hij altijd heeft geweten dat een vast contract niet mogelijk is en dat hij niet uit is op een vast contract. Een verlenging tot vier jaar mag gelet op de onderwijsontwikkelingen. Medewerkers in functies Docent 3 en 4 worden in de regel tijdelijk aangesteld conform de richtlijn benoeming wetenschappelijk personeel en bijlage M van de Cao. Docenten in vaste dienst zijn gepromoveerd. X voldoet niet aan de criteria.

4.2. UL vraagt voor recht te verklaren dat de handelwijze van de UL jegens X niet is aan te merken als misbruik van recht. Voor het geval de vorderingen van X worden toegewezen en sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd, verzoekt de UL te bepalen dat X geen recht heeft op loonbetaling met ingang van 15 augustus 2020. X heeft zich niet beschikbaar gehouden. Ook dient X in dat geval alle aanspraken zoals vermeld op de eindafrekening terug te betalen, te vermeerderen met de wettelijke rente.

5. Beoordeling

in conventie

5.1. Met ingang van 1 januari 2020 is Wnra in werking getreden. In artikel 14 van de Wnra is geregeld dat de aanstelling van de ambtenaar op deze datum van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Vanaf 1 januari 2020, dus tijdens de aanstelling van 15 februari 2018 tot 15 augustus 2020, is sprake van een arbeidsovereenkomst en daarom is de kantonrechter bevoegd om van de vorderingen van X kennis te nemen.

5.2. De kantonrechter komt, in verband met de leer van de formele rechtskracht, niet toe aan een inhoudelijke beoordeling van het besluit van 2 juli 2018 waarbij het besluit van 28 februari 2017 is ingetrokken. De Hoge Raad heeft de formele rechtskracht, en het gevolg daarvan voor de toetsing door de civiele rechter, in het arrest van 18 juni 1993 (ECLI:NL:HR:1993:ZC1006) als volgt omschreven:

“Wanneer tegen een besluit een met voldoende waarborgen omklede administratieve rechtsgang heeft opengestaan, dient de burgerlijke rechter, zo deze rechtsgang niet is gebruikt, in geval de geldigheid van de beschikking in het voor hem gevoerde geding in geschil is, ervan uit te gaan dat die beschikking zowel wat haar wijze van tot stand komen als wat haar inhoud betreft in overeenstemming is met de desbetreffende wettelijke voorschriften en algemene rechtsbeginselen. De aan dit beginsel verbonden bezwaren kunnen evenwel door bijkomende omstandigheden zo klemmend worden dat hierop, gezien de bijzonderheden van het gegeven geval, een uitzondering moet worden gemaakt (HR 16 mei 1986, NJ 1986, 723, HR 11 nov. 1988, NJ 1990, 563 en HR 16 okt. 1992, RvdW 1992, 228). Van zodanige uitzondering kan met name sprake zijn wanneer de burger en het overheidslichaam het erover eens zijn dat de door het overheidslichaam genomen beschikking onrechtmatig was”. De kantonrechter stelt vast dat tegen het besluit van 2 juli 2018 een met voldoende waarborgen omklede administratieve rechtsgang heeft opengestaan. X kon immers, gelijk ook in de bezwaarclausule onder het besluit staat vermeld, een bezwaarschrift indienen. Als dat bezwaar niet tot het door X gewenste resultaat had geleid, had X vervolgens in beroep kunnen gaan bij de rechtbank Den Haag (team bestuursrecht). De kantonrechter stelt verder vast dat de UL geenszins van mening is dat het besluit onrechtmatig is, zodat aan de uitzondering niet wordt toegekomen. Van misbruik van recht of andere uitzonderingsgevallen is, anders dan X stelt, ook geen sprake.

5.3. Voor zover X stelt dat hij door UL is belet om in bezwaar te gaan, kan hij alsnog een bezwaarschrift indienen. Daarbij kan X desgewenst aanvoeren dat er sprake is van een verschoonbare termijnoverschrijding. Het is dan aan de UL in de bezwaarfase en de rechtbank (team bestuursrecht) in de beroepsfase om te oordelen over de vraag of van een verschoonbare termijnoverschrijding sprake is. De civiele rechter kan niet in de beantwoording van die vraag treden.

5.4. Voor zover X stelt dat hij al een bezwaarschrift heeft ingediend maar dat de UL daar niet op wil beslissen, geldt dat tegen het uitblijven van een beslissing op bezwaar beroep mogelijk is bij de rechtbank (team bestuursrecht). De civiele rechter kan (ook) niet in de beantwoording van de vraag treden of er sprake is van een al ingediend bezwaarschrift.

5.5. De kantonrechter mag het besluit van 2 juli 2018 al met al niet toetsen. De kantonrechter kan dus niet toetsen of het besluit zich verdraagt met de Cao waarin staat dat voor een verdere verlenging tot vier jaar sprake moet zijn van onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen die een dergelijke verlenging noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wetenschappelijk personeel met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen. De kantonrechter mag dus ook niet oordelen over de vraag of de in de Cao opgenomen mogelijkheid om de aanstelling van twee naar vier jaar te verlengen in overeenstemming is met de Richtlijn. De kantonrechter wil hier wel over opmerken dat de UL de mogelijkheden van het systeem tot het uiterste oprekt en zelfs een tijdelijke detachering bij een derde partij, zodat de keten weer opnieuw start, kennelijk niet uitsluit. Een dergelijke constructie kan niet anders dan als een draaieurconstructie worden gekwalificeerd. Uit de stukken volgt dat de UL alles in het werk stelt om te voorkomen dat aanstellingen dan wel arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ontstaan. Deze handelwijze is in strijd met het uitgangspunt van de Richtlijn dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de regel is en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de uitzondering moet blijven en waarvoor ook objectieve en transparante gronden aanwezig moeten zijn. De UL heeft op de mondelinge behandeling in ieder geval niet duidelijk kunnen maken wat de onderwijsontwikkelingen

en/of ontwikkelingen in studentenaantallen nu precies zijn die deze praktijk in dit geval noodzakelijk maken. Dat in de eigen beleidsstukken van de UL staat dat onderwijspersoneel dat niet gepromoveerd is geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, is een enkele vaststelling van beleid en bevat dan ook geen objectieve en transparante grond. Het lijkt er veeleer op dat de UL (en vele werkgevers) huiverig zijn om werknemers voor onbepaalde tijd in dienst te nemen omdat zij (ten onrechte) bang zijn er niet meer vanaf te kunnen als dat nodig is. Onder het mom van een “flexibele schil” wordt zo een groot deel van de werknemers een onzekere toekomst voorgeschoteld en een tweedeling in de samenleving gecreëerd. Veel van dit “flexibele personeel” wordt immers kort voor het bereiken van een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd de wacht aangezegd waarna voor hen meestal weer een keten van arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd bij een andere werkgever volgt. Deze werknemers verblijven op deze wijze jarenlang in onzekerheid en kunnen bijvoorbeeld geen huis kopen. Deze in Nederland wijdverbreide, en zelfs binnen de overheid en de Rechtspraak gehanteerde, praktijk is, zoals hiervoor al overwogen, niet in overeenstemming met de uitgangspunten van Richtlijn.

5.6. Dat de kantonrechter het besluit van 2 juli 2018, waarbij het besluit van 28 februari 2017 is ingetrokken en de duur van de aanstelling is aangepast, als rechtmatig moet beschouwen, brengt niet met zich mee dat de kantonrechter niet mag beoordelen hoeveel schakels inmiddels in de keten zijn ontstaan. Artikel 7:668a, lid 1 onder b, van het BW en artikel 2.3. lid 7 van de Cao schrijven voor dat er maximaal twee verlengingen (drie schakels) mogen zijn. Partijen zijn het erover eens dat er in ieder geval drie schakels in de keten zijn en er dus twee verlengingen zijn. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of het besluit van 2 juli 2018 als een extra schakel naast het (ingetrokken) besluit van 28 februari 2017 moet worden gezien. De UL stelt dat het besluit van 2 juli 2018 in de plaats is getreden van het besluit van 28 februari 2017 en er dus drie schakels zijn en twee verlengingen. De arbeidsovereenkomst is dan per 15 augustus 2020 van rechtswege geëindigd. X stelt dat met de wijziging van de eindduur een nieuwe schakel in de keten is ontstaan en er dus vier schakels zijn en drie verlengingen. Daarmee is het maximale aantal schakels overschreden en is een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd ontstaan.

5.7. Het Europese Hof van Justitie heeft in het arrest van 11 februari 2021 (ECLI:EU:C:2021:113/OTA) in rechtsoverwegingen 47 en 48 het volgende overwogen:

“47 In deze context moet ook worden geconstateerd dat het begrip „tijd” van de arbeidsverhouding een essentieel onderdeel is van elke overeenkomst voor bepaalde tijd. Volgens clause 3, punt 1, van de raamovereenkomst wordt „het einde [van de arbeidsovereenkomst of -verhouding] bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooiën van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis”. Een wijziging van de einddatum van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vormt dan ook een wezenlijke verandering van deze overeenkomst, die mag worden gelijkgesteld met de sluiting van een nieuwe arbeidsverhouding voor bepaalde tijd die de vorige arbeidsverhouding opvolgt en die dus binnen de werkingssfeer van clause 5 van de raamovereenkomst valt.

48 Zoals immers naar voren komt uit de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst en uit de punten 6 en 8 van de algemene overwegingen ervan, wordt het genot van vaste dienstbetrekkingen opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, terwijl arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts in bepaalde omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer kunnen

voorzien (arrest van 19 maart 2020, Sánchez Ruiz e.a., C-103/18 en C-429/18, EU:C:2020:219, punt 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).”

Uit de laatste zin van overweging 47 volgt dat een wijziging van de einddatum, zoals ook is gebeurd met het besluit van 2 juli 2018, moet worden gekwalificeerd als een nieuwe arbeidsverhouding voor bepaalde tijd die de vorige opvolgt.

5.8. Ook de rechtbank Limburg (27 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:4499) en de rechtbank Rotterdam (7 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:4900) merken een wijziging van een arbeidsovereenkomst, die ziet op een andere einddatum, aan als een nieuwe arbeidsovereenkomst. De UL heeft daarentegen een beroep gedaan op het arrest van het gerechtshof Arnhem van 26 juli 2011 (LJN BR6498) en het vonnis van de rechtbank Midden-Nederland van 21 februari 2014 (ECLI:NL:RBNNE:2014:1252). In de zaak die door het gerechtshof Arnhem is beslist, ging het echter niet om de vraag of een nieuwe schakel in de keten was ontstaan maar om de vraag of partijen tussentijds een kortere duur mogen overeenkomen. In de zaak die door de rechtbank Midden-Nederland is beslist, ging het wel om de vraag of er een nieuwe schakel in de keten was ontstaan.

5.9. De kantonrechter volgt het recente arrest van het Europese Hof van Justitie en oordeelt dat het wijzigen van de looptijd van de arbeidsverhouding, lopende een bestaande arbeidsverhouding, als een nieuwe arbeidsverhouding moet worden gezien. Met een nieuwe einddatum wordt immers één van de essentialia van de arbeidsverhouding gewijzigd. Een andere uitleg zou leiden tot een situatie waarin een werkgever misbruik van de ketenregeling kan maken en zo de door de Richtlijn geboden bescherming van werknemer teniet kan doen gaan.

5.10. Voor deze zaak betekent dit dat de arbeidsverhouding van X niet twee keer maar drie keer is verlengd terwijl de wet en de Cao slechts twee verlengingen toestaan. Artikel 7:668a, eerste lid onder b, van het BW brengt dan met zich mee dat de laatste schakel geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat zou betekenen dat de aanstelling van X, op basis van het besluit van 2 juli 2018, heeft te gelden als een aanstelling voor onbepaalde tijd. De kantonrechter kan echter niet oordelen over een periode waarin X werkzaam was op basis van een publiekrechtelijke aanstelling. De kantonrechter zal daarom voor recht verklaren dat X vanaf 1 januari 2020, de datum waarop de Wnra in werking is getreden, werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

5.11. De kantonrechter zal ook de vordering tot wedertewerkstelling toewijzen. De kantonrechter gaat ervan uit dat de UL vrijwillig aan dit vonnis zal voldoen zodat een dwangsom niet nodig is. De vordering tot (door-) betaling van het loon wordt ook, evenwel vanaf 15 (in plaats van 14) augustus 2020, toegewezen. Het feit dat X een werkloosheidsuitkering heeft ontvangen (of elders loon) staat aan de beschikbaarheid voor het uitoefenen van zijn arbeid niet in de weg. In de brief van de voormalige gemachtigde van X van 23 juni 2020 is al te lezen dat X van mening is dat de arbeidsovereenkomst per 14 augustus 2020 niet van rechtswege afloopt. Dat X bij het UWV (dan wel bij de UL als eigen risicodragers) melding moet maken van het feit dat hij alsnog loon betaald krijgt, spreekt voor zich en staat toewijzing van de vordering evenmin in de weg.

5.12. De UL zal, als de (grotendeels) in het ongelijk gestelde partij in de kosten worden veroordeeld.

in reconventie

5.13. De UL heeft niet duidelijk gemaakt welk belang zij heeft bij een verklaring voor recht dat de handelswijze van de UL tegenover X niet als misbruik van recht valt aan te merken. Zoals hiervoor al is geoordeeld is in ieder geval geen sprake van misbruik van recht op grond waarvan een uitzondering op de formele rechtskracht moet worden gemaakt. Bij een gebrek aan gesteld belang wordt de vordering afgewezen.

5.14. Zoals hiervoor al beslist heeft X recht op loon na 14 augustus 2020 en zal de kantonrechter dus niet bepalen dat X geen aanspraak heeft op loonbetaling. De kantonrechter zal wel, zoals door de UL gevorderd, bepalen dat X alle aanspraken zoals vermeld op de eindafrekening dient terug te betalen aan de UL. Dat geldt uiteraard niet voor zover bij de eindafrekening loon is verloond tot 15 augustus 2020. De kantonrechter zal de gevorderde wettelijke rente afwijzen omdat de UL niet heeft gesteld op grond waarvan deze renteschade voor rekening van X moet komen.

5.15. Omdat partijen over en weer in het gelijk zijn gesteld worden de kosten gecompenseerd.

Beslissing

De kantonrechter:

in conventie:

- verklaart voor recht dat X met ingang van 1 januari 2020 werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- veroordeelt de UL tot wedertewerkstelling van X in de functie van docent International Studies van de Faculteit van de Geesteswetenschappen voor 38 uur per week;
- veroordeelt de UL tot het doorbetalen van het overeengekomen loon vanaf 15 augustus 2020;
- veroordeelt de UL in de proceskosten, tot op deze uitspraak aan de zijde van X begroot op € 1.185,47 waaronder begrepen € 996,00 voor gemachtigdensalaris, onverminderd de eventueel over deze kosten verschuldigde btw en bepaalt dat de wettelijke rente over de proceskosten verschuldigd is vanaf 14 dagen na betekening van dit vonnis tot aan de dag der algehele voldoening;
- verklaart deze veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;
- wijst het meer of anders gevorderde af;

in reconventie:

- bepaalt dat X alle aanspraken zoals vermeld op de eindafrekening dient terug te betalen aan de UL;
- compenseert de proceskosten;
- verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad;
- wijst af het meer of anders gevorderde.

Dit vonnis is gewezen door kantonrechter mr. W.A. Swildens en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 30 juni 2021.