

vonnis

RECHTBANK ROTTERDAM

In naam van de Koning

locatie Rotterdam

zaaknummer:

datum uitspraak: 22 december 2023

Vonnis van de kantonrechter

in de zaak van

woonplaats: [REDACTED]
eiseres,
gemachtigde:

tegen

**de Publiekrechtelijke Rechtspersoon
ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM,**
vestigingsplaats: Rotterdam,
gedaagde,
gemachtigde: mr. drs. C.A. de Weerd.

De partijen worden hierna en 'de EUR' genoemd.

1. De procedure

- 1.1. Het dossier bestaat uit de volgende processtukken:
- de "dagvaarding" (het verzoekschrift), met bijlagen;
 - de "conclusie van antwoord" (het verweerschrift), met bijlagen.

1.2. Op 23 november 2023 is de zaak tijdens een mondelinge behandeling met partijen en hun gemachtigden besproken.

1.3. De kantonrechter behandelt het verzoekschrift van [REDACTED], ontvangen op 5 oktober 2023, en geregistreerd onder zaaknummer [REDACTED]. Op de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter (onder meer) bevolen dat de zaak in de stand waarin deze zich toen bevond, zal worden voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure. Om administratieve redenen -het betreft thans immers een rolzaak- heeft de griffie een nieuw zaaknummer (zie hierboven) aan de zaak toegekend.

2. De feiten

2.1. De EUR is een Nederlandse universiteit, gevestigd te Rotterdam, waar de Erasmus School of Law, onderdeel van uitmaakt.

2.2. [REDACTED] is op 20 augustus 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de EUR als docent Juridisch-academische vaardigheden (JAV) ten behoeve van het Skills Team, voor 0,6 fte.

2.3. Per 20 augustus 2020 is de overeenkomst verlengd voor een jaar, met een verlaagde omvang 0,4 fte. In 2021 werd het dienstverband voor de tweede keer verlengd voor twee jaar.

2.4. Op de laatste arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse universiteiten 2021 (hierna: de cao) van toepassing verklaard. In artikel 2.3 lid 5 aanhef en sub c van de cao staat het volgende: *"Voor de functies binnen het wp (wetenschappelijk personeel), met uitsluiting van de functies genoemd in het vierde lid, kan in afwijking van de duur van het eerste lid een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 36 maanden. Voor de navolgende functies kan echter een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 48 maanden:*

(...)

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".

2.5. Op 12 juni 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen , de leidinggevende en een HR-medewerker. Aan is medegedeeld dat haar dienstverband niet verlengd wordt.

2.6. Op 7 juli 2023 heeft de directeur bedrijfsvoering aan een brief ter bevestiging gestuurd dat haar dienstverband dat voor bepaalde tijd was aangegaan voor de functie van docent JAV niet zal worden verlengd en dat de arbeidsovereenkomst per 20 augustus 2023 van rechtswege eindigt.

2.7. Op 16 augustus 2023 heeft per brief bezwaar gemaakt tegen het einde van haar dienstverband. Op 18 september 2023 heeft de gemachtigde van dit bezwaar herhaald.

3. Het geschil

3.1. eist samengevat:

- een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd per 19 augustus 2023 en dat er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onder gelijke arbeidsvoorwaarden zoals deze golden voor 20 augustus 2023;
- een verklaring voor recht dat de cao-bepaling, te weten artikel 2.3. lid 5 sub c van de cao NU van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022, in strijd is met de wet en daarom buiten toepassing dient te worden verklaard;
- de EUR te veroordelen om weer in staat te stellen haar gebruikelijke werkzaamheden te verrichten, het achterstallige salaris vanaf 20 augustus 2023 te betalen, alsmede de wettelijke verhoging en wettelijke rente en salarisspecificaties te verstrekken;
- de EUR te veroordelen in de proceskosten;
- het vonnis uitvoerbaar bij voorraad te verklaren.

3.2. De EUR voert verweer.

4. De beoordeling

4.1. Het gaat in deze zaak – kort gezegd – om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen al dan niet per 19 augustus 2023 van rechtswege is geëindigd.

4.2. stelt dat zij een arbeidsovereenkomst heeft van onbepaalde tijd, omdat de EUR zich niet op artikel 2.3 lid 5 sub c cao kan beroepen. Deze bepaling is in strijd met de wet en de Europese Richtlijn 1999/70 van 28 juni 1999 betreffende de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (hierna: Richtlijn). Voorzover deze bepaling wel geldig is, had de EUR ook geen gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling omdat het niet gaat om functies of functiegroepen waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een verlenging van de keten vereist.

4.3. De EUR meent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 19 augustus 2023 van rechtswege is geëindigd en dat zij terecht op artikel 2.3 lid 5 sub c cao heeft beroepen.

4.4. De kantonrechter is van oordeel dat de EUR gelijk heeft en dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 19 augustus 2023 van rechtswege is geëindigd. Hierna wordt uitgelegd hoe de kantonrechter tot dit oordeel komt.

Juridisch kader

4.5. Op grond van artikel 7:668a lid 5 BW kan in een cao de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, van dit artikel worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b van dit artikel, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien uit de cao blijkt dat voor bij die cao te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

4.6. In artikel 2.3 lid 5 sub c cao NU 2021-2022 staat dat een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan en dat het verlengd kan worden tot een maximale duur van 48 maanden.

In strijd met de wet?

4.7. stelt zich op het standpunt dat artikel 2.3. lid 5 sub c cao in strijd is met de wet en verwijst in haar stukken naar het in juni gesloten cao-akkoord "cao Nederlandse Universiteiten 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024" waarin staat dat cao-partijen eraan hechten dat werknemers aan universiteiten perspectief hebben om een carrière op te bouwen en dat cao-partijen afspreken om het aantal docenten met een tijdelijk contract omlaag te brengen. In het kader van vaste banen spreken cao-partijen in de laatste cao af dat lid 5 c van artikel 2.3 met ingang van 1 augustus 2023 vervalt.

4.8. De kantonrechter stelt vast dat de cao NU 2021-2022 van toepassing is op de laatste overeengekomen arbeidsovereenkomst tussen partijen. Het vervallen van artikel 2.3. lid 5 sub c cao NU met ingang van 1 augustus 2023 betekent niet dat deze bepaling in strijd is met de wet voor bestaande gevallen. Het is expliciet bepaald dat voor werknemers die op dat moment een tijdelijk dienstverband op basis van deze bepaling hebben, het dienstverband van rechtswege afloopt op de tussen partijen overeengekomen datum. Gelet op de overgangsregeling die de cao-partijen zijn overeengekomen, blijft het oude regime van toepassing. Het toepassen van artikel 2.3 lid 5 sub c cao vóór 1 augustus 2023 is dan ook niet in strijd met de wet.

In strijd met de richtlijn?

4.9. Door is ook een beroep gedaan op richtlijn. Met de richtlijn is beoogd een kader vast te stellen om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde

tijd te voorkomen. De richtlijn is in artikel 7:668a BW geïmplementeerd. In die bepaling is neergelegd bij welke maximale duur of bij welk maximum aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft te gelden als een voor bepaalde tijd. Verder is in die bepaling geregeld in welke gevallen er objectieve redenen zijn om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te rechtvaardigen. Daarmee is voldaan aan implementatie van de richtlijn en acht de kantonrechter het toepassen van artikel 2.3 lid 5 sub cao door de EUR niet in strijd met de richtlijn.

Intrinsieke aard?

4.10. Afwijking van de ketenregeling als bedoeld in artikel 7:668 a BW is beperkt tot bij cao te bepalen functies of functiegroepen waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een verlenging van de keten vereist.

4.11. stelt zich op het standpunt dat de EUR geen beroep op artikel 2.3 lid 5 sub c cao toekomt en dus de periode van 36 maanden niet mag verlengen, omdat de functie van docent Juridisch-academische vaardigheden niet valt onder de bij die cao te bepalen functies of functiegroepen waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging vereist.

4.12. vindt dat de taak van een docent JAV qua aard niet tot projectmatige activiteiten behoort. Het gaat om onderwijsactiviteiten die structureel van aard zijn. Het vak JAV is inmiddels een vast onderdeel van het curriculum. De financieringsbronnen en budgettermijnen doen daar niets aan af. Er wordt regelmatig met verschillende 'potjes' gewerkt. Zowel qua 'ontwikkelingen in het onderwijs' als qua aantallen studenten heeft de EUR geen valide bedrijfseconomische redenen om zich te beroepen op de noodzaak voor een 'flexibel schil' en op de uitzondering in de cao.

4.13. De EUR voert aan dat zij gebruik heeft mogen maken van artikel 2.3 lid 5 sub c cao, omdat Juridisch-Academisch Vaardigheden (hierna: JAV) medio 2021 nog geen vast onderdeel van het curriculum was, de studentenaantallen fluctueerden en dat JAV gefinancierd werd vanuit tijdelijke Hoka middelen ('Hoger Onderwijs Kwaliteitsafspraken'). De financiering was onzeker en niet volledig geborgd.

- Onderwijsontwikkelingen en ontwikkelingen in studentenaantallen

4.14. De EUR heeft gesteld dat er sprake is van behoorlijke schommelingen in het aantal studenten. De EUR heeft te maken studenten die in het eerste jaar van hun studie zijn gestopt (propstoppers). Er is een fluctuatie in het aantal fte's binnen het gehele Skills team. Er is noodzaak voor het hanteren van een 'flexibele schil' binnen de docentengroep JAV enerzijds vanwege de wisselende instroom en doorstroom van studenten. Anderzijds is de noodzaak er ook vanwege verlaging in het aantal begrote fte in 2023-2024 door verlaging van het aantal studiepunten (uren nakijkwerk van tentamens zijn gestegen), onzekerheid over de benodigde capaciteit, verandering in studiepunten in het jaar 2022-2023, financiële uitdagingen (o.a. cao loonstijging en verlaging van subsidies) en curriculumherziening/ korter academisch jaar.

- Financiering

4.15. Door de EUR is aangevoerd dat JAV in 2019 is gestart als een innovatieproject gefinancierd vanuit HOKA. JAV heeft een separate begroting die met Hoka middelen wordt bekostigd. Vanwege deze vorm van (tijdelijke) financiering is een vaste aanstelling voor alle

JAV docenten – behoudens uitzonderingen – in principe niet mogelijk. In het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap is opgenomen dat Hoka gelden structureel zullen worden. Er is echter nog geen beleid vastgesteld. In het voorjaar van 2023 hebben een tweetal docenten wel een vast dienstverband gekregen. De reden dat de keuze niet is gevallen op is gebaseerd op zowel organisatorische als inhoudelijke argumenten.

4.16. De kantonrechter is van oordeel dat de EUR met de overgelegde stukken en de toelichting op de zitting voldoende heeft onderbouwd dat zij legitieme redenen had om voor de functie van docent JAV geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden. Voor het bestaan van een plan om de ketenregeling te omzeilen, is geen enkele aanwijzing. Het gaat immers niet alleen om de arbeidsovereenkomst van , maar van circa 25 JAV docenten die geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hadden/krijgen. heeft een eigen invulling gegeven aan wat onder intrinsieke aard moet worden verstaan. is bij haar onderbouwing van haar stellingen ook ten onrechte op de stoel van de werkgever gaan zitten om beslissingen te nemen over de inrichting van het academisch productieproces van de EUR. De EUR heeft binnen de wettelijke kaders de mogelijkheid om dit proces naar eigen inzicht in te vullen en heeft ook een objectieve verklaring gegeven waarom geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangeboden. De EUR heeft voldoende onderbouwd dat zij, gelet op de bovenstaande omstandigheden, een gerechtvaardigd belang heeft bij het hebben van een flexibele schil.

4.17. Geconcludeerd wordt daarom ook dat de EUR gebruik heeft mogen maken van de mogelijkheid die de wet en de cao NU 2021 – 2022 haar biedt.

4.18. De gevorderde verklaringen voor recht zullen als ongegrond worden afgewezen.

4.19. De daarmee samenhangende loonvorderingen zullen eveneens worden afgewezen.

Proceskosten

4.20. krijgt ongelijk en moet daarom de proceskosten betalen (artikel 237 Rv). De kantonrechter stelt deze kosten aan de kant van de EUR tot vandaag vast op € 1.058,00 aan salaris voor de gemachtigde. Voor kosten die de EUR maakt na deze uitspraak moet een bedrag betalen van € 132,00. Hier kan nog een bedrag bijkomen als de uitspraak wordt betekend. In dit vonnis hoeft hierover niet apart te worden beslist.¹

Uitvoerbaarheid bij voorraad

4.21. Dit vonnis wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard (artikel 233 Rv).

5. De beslissing

De kantonrechter:

5.1. wijst de vorderingen af;

5.2. veroordeelt in de proceskosten, die aan de kant van de EUR tot vandaag worden vastgesteld op € 1.058,00;

5.3. verklaart de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad;

¹ Hoge Raad 10 juni 2022, ECLI:NL:HR:2022:853

5.4. wijst al het andere af.

Dit vonnis is gewezen door mr. A.J.M. van Breevoort en in het openbaar uitgesproken.

821



Uitgegeven voor eerste aanse aan de eiser(es)
gedaagde
de 22 DEC 2023 De Griffier.