

RECHTSPRAAK

Gelet op parlementaire geschiedenis is artikel 2.3 lid 11 van de Cao Nederlandse Universiteiten, waarbij de regeling van opvolgend werkgeverschap volledig is uitgesloten, in strijd met de wet en daarmee nietig. Medewerkster universiteit is voor onbepaalde tijd in dienst.

Feiten

Werkneemster is, blijkens een schriftelijk gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ingaande 1 februari 2020 en eindigende 1 april 2021, in dienst getreden van de Wageningen Universiteit (hierna: de universiteit) in de functie van ‘onderwijs-/onderzoeksmedewerker’ voor 38 uur per week. Bij e-mail van 1 januari 2021 heeft de universiteit aan werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Medio april 2021 heeft de universiteit werkneemster toch een aanbod tot verlenging gedaan voor de duur van een jaar op basis van 0,7 fte. Werkneemster heeft dat aanbod niet aanvaard. Zij stelt zich op het standpunt dat inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, nu sprake is van opvolgend werkgeverschap. Zij is sinds 2012, in dienst van verschillende (uitzend)werkgevers, steeds feitelijk werkzaam geweest voor de universiteit, (mede) ten behoeve van een promotieonderzoek, aldus werkneemster. Hoewel partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen over voortzetting van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder, heeft werkneemster haar werkzaamheden na 1 april 2021 feitelijk voortgezet en wordt zij door de universiteit op basis van een dienstverband van 0,7 fte uitbetaald. Tussen partijen is in geschil of thans sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd, gelet op de eerdere dienstverbanden van werkneemster.

Oordeel

Allereerst moet de vraag worden beantwoord of de arbeidsovereenkomst tussen de universiteit en werkneemster als gevolg van opvolgend werkgeverschap (art. 7:668a lid 2 BW) is geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Niet in geschil is dat werkneemster in ieder geval vanaf 2014 feitelijk werkzaam was bij de universiteit onder leiding van dezelfde hoogleraar en dat zij overwegend dezelfde werkzaamheden verrichtte, te weten werkzaamheden ten behoeve van haar promotie, het verzorgen van onderwijs, het doen van onderzoek en acquisitie. Evenmin is in geschil dat de universiteit ten aanzien van de door werkneemster verrichte werkzaamheden redelijkerwijs geacht moet worden opvolgend werkgever te zijn van Randstad, haar voorlaatste werkgever. Dat brengt in beginsel met zich dat werkneemster nu voor onbepaalde tijd bij de universiteit in dienst is. De universiteit heeft

evenwel betwist dat van conversie van de arbeidsovereenkomst sprake is, omdat in artikel 2.3 lid 11 sub a cao NU de toepasselijkheid van de regeling van opvolgend werkgeverschap van artikel 7:668a lid 2 BW is uitgesloten. Werkneemster stelt dat het *volledig* afwijken van die regeling zoals in de cao NU is gebeurd, niet rechtsgeldig is, omdat dit blijkt de parlementaire geschiedenis bij de Wwz in strijd is met de bedoeling van de wetgever en voorts in strijd is met Richtlijn 1999/70/EG. In artikel 2.3 lid 11 sub a cao NU is bepaald dat bij de bepaling van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden, dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing blijven. De kantonrechter overweegt dat in de wettelijke bepaling geen begrenzing van de afwijkingsmogelijkheid is opgenomen. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt evenwel dat de wetgever ervan uitgaat dat met de afwijkingsmogelijkheid door cao-partijen verantwoord wordt omgegaan. Het 'geheel buiten toepassing verklaren van de regeling' valt volgens de parlementaire geschiedenis niet onder het verantwoord omgaan met die afwijkingsmogelijkheid. Gelet op deze toelichting is artikel 2.3 lid 11 cao NU, waarbij de regeling van opvolgend werkgeverschap volledig is uitgesloten, in strijd met de wet en derhalve nietig. Dit leidt ertoe dat de regeling van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:668a lid 2 BW onverkort van toepassing is. De uitzondering van artikel 2.3 lid 8 cao NU doet zich hier volgens de kantonrechter niet voor, nu werkneemster niet werkzaam is in de functie van promovendus, maar als onderwijs-/onderzoeksmedewerker. Het voorgaande leidt ertoe dat werkneemster thans werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, onder de arbeidsvoorwaarden zoals die voor 1 april 2021 van toepassing waren.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2021:5633

Zaaknummer: 9264120

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: L.J.M. Corvers en C.I. van Gent

Wetsartikelen: 7:668a BW