

RECHTSPRAAK

Universiteit mag zich ten aanzien van docente juridisch-academische vaardigheden beroepen op artikel 2.5 lid 5 sub c cao NU en de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen tot maximaal 48 maanden.

Feiten

Werkneemster is op 20 augustus 2019 voor bepaalde tijd in dienst getreden van de Erasmus Universiteit Rotterdam (hierna: EUR) als docente juridisch-academische vaardigheden (JAV). Per 20 augustus 2020 is de overeenkomst verlengd voor een jaar en in 2021 werd het dienstverband verlengd voor twee jaar. Op de laatste arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse universiteiten 2021 (hierna: cao NU) van toepassing verklaard. In artikel 2.3 lid 5 sub c cao NU staat dat een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan en dat het in bepaalde gevallen verlengd kan worden tot een maximale duur van 48 maanden, onder meer ten aanzien van *‘functies van docenten indien onderwijsinstellingen 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’*. Per brief van 7 juli 2023 is aan werkneemster bevestigd dat haar dienstverband per 20 augustus 2023 van rechtswege eindigt. In deze procedure gaat het – kort gezegd – om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen al dan niet per 19 augustus 2023 van rechtswege is geëindigd. Werkneemster stelt dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, omdat de EUR zich niet op artikel 2.3 lid 5 sub c cao NU kan beroepen. Deze bepaling is volgens haar in strijd met de wet en de Europese Richtlijn 1999/70/EG van 28 juni 1999 betreffende de raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (hierna: de Richtlijn). Voor zover 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 volgens werkneemster niet gaat om functies of functiegroepen waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering een verlenging van de keten vereist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Strijd met de wet?

De kantonrechter stelt vast dat de cao NU 2021-2022 van toepassing is op de laatst overeengekomen arbeidsovereenkomst. Het vervallen van artikel 2.3 lid 5 sub c cao NU met

ingang van 1 augustus 2023 (verwezen wordt naar het in juni gesloten cao-akkoord ‘cao Nederlandse Universiteiten 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024’, waarin is opgenomen dat de bewuste cao-bepaling per 1 augustus 2023 vervalt) betekent niet dat deze bepaling in strijd is met de wet voor bestaande gevallen. Gelet op de overgangsregeling die de cao-partijen zijn overeengekomen, blijft het oude regime van toepassing voor werknemers die al een tijdelijk dienstverband hebben op basis van deze bepaling. Het toepassen van het bewuste cao-artikel vóór 1 augustus 2023 is dan ook niet in strijd met de wet.

Strijd met de Richtlijn?

De kantonrechter is van oordeel dat is voldaan aan de implementatie van de Richtlijn (in artikel 7:668a BW) en acht het toepassen van artikel 2.3 lid 5 sub c cao door de EUR niet in strijd met de Richtlijn.

Intrinsieke aard?

Werkneemster stelt zich tot slot op het standpunt dat de EUR geen beroep toekomt op de cao-bepaling en dus de periode van 36 maanden niet mag verlengen, omdat de functie van JAV-docente niet valt onder de bij die cao te bepalen functies of functiegroepen waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering de verlenging vereist. De EUR voert aan dat zij gebruik heeft mogen maken van artikel 2.3 lid 5 sub c cao, omdat 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, aldus de EUR. De kantonrechter is van oordeel dat de EUR voldoende heeft onderbouwd dat zij legitieme redenen had om werkneemster voor de functie van JAV-docente geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te bieden. Voor het bestaan van een plan om de ketenregeling te omzeilen is geen enkele aanwijzing. De EUR heeft binnen de wettelijke kaders de mogelijkheid het academisch productieproces naar eigen inzicht in te vullen en heeft ook een objectieve verklaring gegeven waarom werkneemster geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangeboden. De EUR heeft een gerechtvaardigd belang bij het hebben van een flexibele schil.

De gevorderde verklaringen voor recht worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:12685

Zaaknummer: 10810306 CV EXPL 23-31329

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:668a BW