

RECHTSPRAAK

De tijdelijke urenuitbreidingen zijn naar het oordeel van de kantonrechter in strijd met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Vaststelling datum conversie arbeidsovereenkomst en arbeidsomvang.

Feiten

Werkneemster heeft sinds 1 september 2018 verschillende arbeidsovereenkomsten (totaal vijf) gehad bij werkgever op grond waarvan ze diverse functies heeft bekleed en aan diverse onderzoeken en projecten heeft meegewerkt. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Nederlandse Universiteiten (hierna: cao) van toepassing. Na de gesloten overeenkomst 3 zijn de uren van werkneemster in de periode van 28 februari 2022 tot 26 maart 2022 naar 1 fte uitgebreid. Na de gesloten overeenkomst 4 zijn de uren van werkneemster in de periode van 1 november 2022 tot 15 augustus 2023 naar 0,7 fte teruggebracht. Bij e-mail van 14 juli 2023 heeft werkgever een voorstel gedaan aan werkneemster voor overeenkomst 5 met een urenuitbreiding naar 0,6 fte bij faculteit 2. Na bezwaar van werkneemster tegen overeenkomst 5 omdat volgens haar sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 0,7 fte heeft werkgever bij e-mail van 5 september 2023 aan de gemachtigde van werkneemster kort samengevat medegedeeld dat er een dienstverband voor onbepaalde tijd voor 0,2 fte bestaat. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat zij meent dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 0,7 fte. Op 3 oktober 2023 heeft werkneemster arbeidsovereenkomst 5 digitaal ondertekend. Werkneemster vordert primair een verklaring voor recht dat sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd met een urenomvang van 1 fte vanaf 28 februari 2022.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil per wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wat de arbeidsomvang is van het dienstverband. Omdat tussen de arbeidsovereenkomsten 0 en 1 zeven maanden zitten, telt arbeidsovereenkomst 0 niet mee voor de keten. De urenuitbreiding per 28 februari 2022 is gedaan gedurende de derde arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat deze urenuitbreiding niet als nieuwe arbeidsovereenkomst is te beschouwen. Op basis van de ketenregeling is met het sluiten van arbeidsovereenkomst 4 sprake van conversie van de arbeidsovereenkomst in onbepaalde tijd per 15 augustus 2022. Partijen verschillen erover voor hoeveel uren per week de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. De

kantonrechter is met werkgever van oordeel dat de arbeidsomvang op het moment van conversie op 15 augustus 2022 bepalend is en die geldt als reguliere arbeidsomvang. Niet valt in te zien waarom de uren omvang van 0,2 fte hier op 15 augustus 2022 in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. De arbeidsovereenkomst met ingang van 15 augustus 2022 met een uren omvang van 0,2 fte heeft werkgever als nieuwe arbeidsovereenkomst aan werkneemster voorgelegd en daar heeft zij akkoord op gegeven. Werkneemster stelt dat de uren uitbreidingen per 1 november 2022 en/of 15 augustus 2023 van dusdanige aard zijn dat deze als nieuwe contracten (voor onbepaalde tijd) zijn te kwalificeren. De vraag of en wanneer tijdelijke uren uitbreidingen leiden tot het ontstaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst, wordt in de jurisprudentie en literatuur verschillend beantwoord. Kort gezegd is er enerzijds de stroming dat uren uitbreidingen in beginsel worden gezien als een tijdelijke uitbreiding van de uren omvang van de bestaande arbeidsovereenkomst. Daarbij kan het blijven aanbieden van uren uitbreidingen op enig moment strijd met goed werkgeverschap opleveren of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar worden. Anderzijds is er de stroming dat elkaar opvolgende uitbreidingen van uren gekwalificeerd worden als afzonderlijke arbeidsovereenkomsten waarop de ketenregeling van toepassing is. De kantonrechter volgt de eerste stroming. De kantonrechter gaat ervan uit dat de uren uitbreidingen per 1 november 2022 en 15 augustus 2023 tijdelijke uitbreidingen van de uren van de bestaande arbeidsovereenkomst zijn. Deze uitbreidingen zijn naar het oordeel van de kantonrechter echter in strijd met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Werkneemster heeft sinds 15 augustus 2022 een zeer klein dienstverband en haar zijn feitelijk sinds 1 november 2022 voor de duur van bijna drie jaar enorme uren uitbreidingen gegeven. De uren uitbreidingen zijn twee keer meer dan het dienstverband zonder werkneemster daarmee in het vooruitzicht te stellen dat dit op enig moment wel zal leiden tot een vast contract voor wat betreft die extra uren. Dit druist in tegen de zekerheid die een werknemer dient te hebben. Voor recht wordt verklaard dat er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd met ingang van 1 november 2022 voor 0,7 fte. Omdat werkneemster zelf heeft ingestemd met een aangeboden dienstverband per 15 augustus 2023 van 0,6 fte wordt per 15 augustus 2023 uitgegaan van een dienstverband van 0,6 fte voor onbepaalde tijd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:487

Zaaknummer: 10893583 CV EXPL 24-372 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: L.L. Ross en E.M.L. van den Krommenacker

Wetsartikelen: 7:668a BW