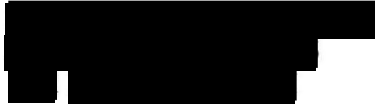




College van Bestuur

Juridische Zaken

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam
www.uva.nl



Datum
20 oktober 2017
E-mail
jz-wob@uva.nl
Onderwerp
Wob-verzoek

Telefoon
020 525 4778
Bijlage
-

Uw kenmerk
-
Ons kenmerk
2017-065953

Geachte 

1. Verzoek

Bij schrijven van 7 juli 2017, door ons ontvangen op 7 juli 2017, heeft u met beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) verzocht om u "... te informeren of na 2015 aan het College van bestuur nog bindende adviezen zijn afgegeven door de vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie met betrekking tot de tijdelijke aanstellingen en contracten. Indien dergelijke adviezen zijn verstrekt, dan ontvang ik daarvan graag een afschrift."

Bij brief van 20 juli 2017, met kenmerk 2017cu1090, is de ontvangst van uw Wob-verzoek bevestigd en bij schrijven van 3 augustus 2017, met kenmerk 2017cu1142, is de beslistermijn met vier weken verdaagd. Bij brief van 1 september 2017, met kenmerk 2017cu1267, hebben wij u medegedeeld dat de zienswijzen van de betrokken partijen zijn opgevraagd en is de beslistermijn op grond van artikel 6, derde lid, van de Wob opgeschort.

2. Wettelijk kader

Op grond van artikel 3, eerste lid, van de Wob kan een ieder een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf.

Ingevolge artikel 3, vijfde lid, van de Wob wordt een verzoek om informatie ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11 van de Wob.

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft het verstrekken van informatie ingevolge deze wet achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

3. Overwegingen

De Wob kent als hoofdregel dat overheidsinformatie openbaar is, tenzij er zwaarwegende redenen zijn die zich verzetten tegen openbaarmaking. De uitzonderingsgronden en beperkingen op deze regel zijn in de Wob neergelegd.

Ons kenmerk
2017-065953

Vooralsnog is door de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR) na 2015 slechts één bindend advies opgesteld. Beoordeling van uw verzoek leidt dan ook tot één document dat voor openbaarmaking in aanmerking komt:

a. Advies VIR 18 april 2017

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

In het document waar u om heeft verzocht, staan (bijzondere) persoonsgegevens vermeld over de (voormalig) medewerker die zich tot de Vertrouwenspersoon heeft gewend. Daarnaast zien gegevens in het gevraagde document op het persoonlijk functioneren en presteren met betrekking tot de functie van deze (voormalig) medewerker van de UvA. Door openbaarmaking van deze gegevens wordt de persoonlijke levenssfeer van deze (voormalig) medewerker aangetast. Openbaarmaking van de informatie kan, gezien de persoonlijke strekking ervan, leiden tot schade van de (voormalig) medewerker. Wij zijn dan ook van oordeel dat ten aanzien van deze gegevens het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer zwaarder moet wegen dan het belang van de openbaarheid. Om die reden zijn namen (van derden), de functieomschrijving en de betreffende faculteit en/of afdeling waar de medewerker werkzaam is of was, weggelakt. Voorts zijn een aantal kenmerken uit het document weggelakt, nu met deze kenmerken via het gebruikte postsysteem binnen de UvA, direct zal kunnen worden achterhaald welke (voormalig) medewerker, het document betreft. Het belang van bescherming van de identiteit van deze (voormalig) medewerker weegt zwaarder dan openbaarmaking van deze gegevens nu het niet openbaar maken van deze gegevens niet de informatie raakt waarom u in uw Wob-verzoek heeft verzocht. Het weglaten van bovengenoemde gegevens maakt niet dat de informatie die u in uw Wob-verzoek vraagt anders wordt, terwijl openbaarmaking van deze gegevens zou leiden tot een onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen, nu zij geen publieke functie uitoefenen

Wij wijzen uw verzoek met inachtneming van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob, toe.

4. Kopieerkosten

Conform het tweede lid van de Regeling kopieerkosten bij een verzoek op grond van de Wet openbaarheid van bestuur Universiteit van Amsterdam bedraagt de vergoeding voor het verstrekken van kopieën van documenten voor 6 tot en met 13 kopieën € 4,50.

Dit Wob-verzoek betreft het verstrekken van 9 kopieën van documenten, derhalve bedraagt de verschuldigde vergoeding € 4,50.

5. Bezwaar belanghebbenden

Bij brief van 1 september 2017, met kenmerk 2017cu1267, hebben wij u medegedeeld dat wij de zienswijze van de betrokken partijen hebben opgevraagd. Deze betrokkenen zouden mogelijk bezwaar kunnen hebben tegen openbaarmaking van bovengenoemd document. Derhalve zullen wij, op grond van artikel 6, vijfde lid van de Wob, de informatie twee weken na dagtekening van dit besluit verstrekken, zodat de belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden om bezwaar te maken.

Ons kenmerk
2017-065953

6. Besluit

Het College van Bestuur besluit:

- uw verzoek toe te wijzen met inachtneming van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e van de Wob;
- een verschuldigde vergoeding vast te stellen voor kopieën van documenten ten bedrage van € 4,50;
- het document op grond van artikel 6, vijfde lid van de Wob, twee weken na dagtekening van dit besluit te verstrekken.

Hoogachtend,
het College van Bestuur,



prof. dr. Geert T.M. ten Dam,
voorzitter

Tegen deze beslissing kunt u binnen 6 weken na verzending van deze beslissing bezwaar instellen bij het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam, t.a.v. Juridische Zaken, Postbus 19268, 1000 GG Amsterdam. Uw bezwaarschrift dient ondertekend te zijn en bevat ten minste uw naam, adres, datum, gronden van het bezwaar en een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar zich richt of een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar zich richt.

UvA - C/B	AFH	PEO/col
ontvangen op	19 APR	
ref no	2017cb0532	
cc		
171269		

Universiteit van Amsterdam
T.a.v. mw Prof. Dr. G.T.M. ten Dam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

Ouddorp 18 april 2017,

Betreft: Advies

Geachte mevrouw ten Dam, beste Geert,

Ik heeft het College van Bestuur verzocht om de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie een bindend advies te laten opstellen omtrent de aan haar verleende aanstelling voor bepaalde tijd volgend op haar arbeidsverleden bij UvA JobService. Zij was in 2015 wegens ziekte niet in de gelegenheid advies te vragen.

Per besluit van 28 maart 2017 met kenmerk 2017cb0076 is door het College van Bestuur besloten het verzoek van betrokkene te honoreren en is besloten aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie te verzoeken om, in navolging van de eerder uitgebrachte adviezen, een bindend advies te geven in deze kwestie. Een scan zond ik reeds eerder per e-mail aan u.

Met vriendelijke groet,

Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over een tijdelijk contract of een tijdelijke aanstelling

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 12 April 2017

1. Adviesaanvraag

Per besluit van 9 september 2016 met kenmerk p- u-2016. b.b 0750 is wederom aangesteld als docente bij de Universiteit van Amsterdam, Faculteit egen voornoemd besluit heeft betrokkene op 26 oktober 2016 bezwaar gemaakt. Op 27 januari 2017 heeft betrokkene de gronden van haar bezwaar nader aangevuld. Op donderdag 9 februari 2017 heeft er een mondelinge behandeling van het bezwaarschrift van betrokkene plaatsgevonden.

In het aanvullend bezwaarschrift was reeds stelling genomen dat er in de periode 9 juni tot oktober 2015 een mogelijkheid bestond om aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie bindend advies te vragen over de vraag of het personeelslid met een tijdelijke aanstelling niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de CAO Nederlandse Universiteiten en de uitgangspunten van de Wet werk en zekerheid, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is. Betrokkene heeft van de mogelijkheid tot het aanvragen van bindend advies wegens langdurige afwezigheid wegens zwangerschap en arbeidsongeschiktheid geen gebruik kunnen maken.

Tijdens de hoorzitting is de mogelijkheid besproken om aan het College van Bestuur te verzoeken om de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie in het onderhavige geval een bindend advies te laten opstellen. Per brief van 15 februari 2017 heeft betrokkene een verzoek bindend advies te laten opstellen aan uw college gedaan. Per besluit van 28 maart 2017 met kenmerk 2017cb0076 is door het College van Bestuur besloten het verzoek van betrokkene te honoreren en is besloten aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie te verzoeken om, in navolging van de eerder uitgebrachte adviezen, een bindend advies te geven in deze kwestie.

Het verzoek bindend advies uit te brengen beperkt de medewerker niet in zijn mogelijkheden tot het maken van bezwaar dan wel het instellen van beroep. Dit geldt zowel voor de in eerste instantie genomen beslissing als voor de beslissing genomen naar aanleiding van het bindend advies.

3. Gevolgde procedure

Bij de behandeling van de eerder uitgebrachte adviezen heeft er hoor en wederhoor met partijen plaatsgevonden. In de onderhavige kwestie zijn de standpunten van partijen reeds uitvoerig gewisseld in het bezwaarschrift, het aanvullend bezwaarschrift, het verweerschrift en aanvullend verweerschrift. Een aparte ronde van hoor en wederhoor tussen de betrokken partijen heeft derhalve niet meer plaatsgevonden.

4. Toegepast toetsingskader

Bij het opstellen van dit advies zal worden uitgegaan van hetzelfde toetsingskader als gehanteerd is bij het opstellen van de eerdere adviezen in 2015. Het in 2015 gehanteerde toetsingskader luidde als volgt:

Voor de openbare universiteiten is de norm van goed werkgeverschap neergelegd in artikel 125ter van de Ambtenarenwet (Aw). De inkleuring van goed werkgeverschap in concrete situaties zal vooral plaatshebben door de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Bij de voorbereiding van een besluit dient op basis van art. 3.2 Algemene wet bestuursrecht (Awb) de nodige zorgvuldigheid in acht genomen te worden en dienen belangen te worden gewogen. De besluiten met betrekking tot medewerkers die werkzaam zijn of recent zijn geweest, op een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling zullen worden getoetst op rechtvaardige en faire behandeling in overeenstemming met goed werkgeverschap evenals op de letter en geest van de cao Nederlandse Universiteiten. De toetsing is derhalve een redelijkheidstoets en geen juridische toets omtrent het handelen van werkgever.

4.1 Van faire behandeling is in ieder geval geen sprake in die gevallen waarin:

- De Universiteit van Amsterdam vergelijkbare gevallen binnen en tussen de faculteiten ongelijk heeft behandeld;
- De Universiteit van Amsterdam ongelijke behandeling toepast tussen aanstellingen of inhuur bij functie-invulling voor structurele werkzaamheden (de uitvoering van taken is leidend);
- De medewerker onzorgvuldig is bejegend als gevolg van onvoldoende onderzoek naar de feiten, belangen en omstandigheden;
- Onvoldoende rekenschap is gegeven van de lasten of nadelige gevolgen van een besluit voor de medewerker in het perspectief van het belang van de organisatie;
- Sprake is van onvoldoende transparantie bij de besluitvorming, ontijdige of onvolledige informatie of onbegrijpelijke motivatie;
- Een besluit niet in overeenstemming is met aantoonbaar gewekte verwachtingen.

4.2 In aanvulling op het toetsingskader zijn in ieder geval de volgende factoren van belang:

- Het feitelijke arbeidsverleden van betrokkene ten behoeve van de universiteit ongeacht de juridische vorm van de arbeidsrelatie;
- De duur van eventuele onderbrekingen in de arbeidsrelatie;
- De overeengekomen en feitelijke arbeidsduur van betrokkene;
- Het feit of werkzaamheden een structureel karakter hebben;
- Het functioneren van betrokkene;
- Of de werkzaamheden behoren tot de structurele taken van de Universiteit.

De door het College van Bestuur in 2015 verzochte en thans herhaalde toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Het arbeidsverleden van betrokkene is opgebouwd uit een combinatie van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. en een tweetal aanstellingen voor bepaalde tijd. Vanuit UvA JobService B.V. werd betrokkene ingeleend door de Faculteit . Nadat aan betrokkene een aanstelling voor bepaalde tijd is verleend is zij dezelfde, dan wel nagenoeg dezelfde structurele werkzaamheden als docent ten behoeve van de Faculteit blijven verrichten als voordien.

Gedurende de periode **1 februari 2010 tot en met 30 juni 2010** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
Vervolgens wordt de arbeidsrelatie gedurende de zomerperiode onderbroken.

Gedurende de periode **1 september 2010 tot en met 30 juni 2011** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
Vervolgens wordt de arbeidsrelatie gedurende de zomerperiode onderbroken.

Gedurende de periode **1 september 2011 tot en met 30 juni 2012** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
Vervolgens wordt de arbeidsrelatie gedurende de zomerperiode onderbroken.

Gedurende de periode **16 augustus 2012 tot en met 30 juni 2013** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
Vervolgens wordt de arbeidsrelatie gedurende de zomerperiode onderbroken.

Gedurende de periode **16 augustus 2013 tot en met 30 juni 2014** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
Vervolgens wordt de arbeidsrelatie gedurende de zomerperiode onderbroken.

Gedurende de periode **16 augustus 2014 tot en met 30 juni 2015** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit

Gedurende de periode **1 september 2015 tot 1 september 2016** is betrokkene werkzaam op basis van een aanstelling in ambtelijke dienst voor bepaalde tijd. De arbeidsduur bedraagt 16,7 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2016 tot en met september 2017** is betrokkene werkzaam op basis van een aanstelling in ambtelijke dienst voor bepaalde tijd. De arbeidsduur bedraagt 17,6 uur per week.

5. Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene verricht sinds 1 februari 2010, behoudens onderbrekingen in de zomerperiode, structurele en primaire universitaire werkzaamheden, namelijk het geven van onderwijs.

6. Standpunten van partijen

6.1 Standpunten van betrokkene

De standpunten van betrokkene zijn uitgebreid weergegeven in het ingediende bezwaarschrift en het aanvullend bezwaarschrift. De gronden van het bezwaar behelzen hier summier samengevat dat:

- Uit de CAO Nederlandse Universiteiten volgt dat een aanstelling voor onbepaalde tijd de maatstaf is, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk is.
- Het bestreden besluit niet voldoet aan de eigen normen (beleidsnotities) van de universiteit, te meer daar de situatie van betrokkene niet overeenkomt met de mogelijkheden opgenomen in bijlage L van de cao.
- Betrokkene structurele werkzaamheden verricht waarbij conform de uitgangspunten van de regelgeving een aanstelling voor onbepaalde tijd hoort.
- UvA JobService B.V. tot de openbare dienst behoort en dat de dienstverbanden aldaar moeten worden aangemerkt als ambtelijke aanstelling.
- Het bestreden besluit in strijd is met het gelijkheidsbeginsel.

6.2 Standpunten van de Faculteit

De standpunten van de faculteit zijn uitgebreid weergegeven in het verweerschrift en aanvullend verweerschrift dat namens de faculteit is ingediend. Het verweer betreft hier summier samengevat het volgende:

- De cao Nederlandse universiteiten geeft de mogelijkheid om een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen als de werkgever dat noodzakelijk acht, met dien verstande dat de totale duur van op het volgende aanstellingen niet meer bedraagt dan de termijn in artikel 2.3 lid 1 van de CAO Nederlandse Universiteiten (vier jaar).
- Het aantal inschrijvingen bij _____ is gedaald met 18%. De capaciteit van _____ moet krimpen.
- De tijdelijke aanstelling van 1 september 2015 tot 1 september 2016 heeft formele rechtskracht. Tegen dit tweede aanstellingsbesluit is betrokkene tijdig opgekomen.
- De aanstelling voor bepaalde tijd is op goede gronden verleend.
- De regels van de ketenregeling zoals genoemd in artikel 7:668 BW zijn op de UvA niet van toepassing.
- De tijd doorgebracht bij opvolgende werkgevers (zoals uitzendbureaus) tellen niet mee in de keten van toegestane aanstellingen voor onbepaalde tijd.
- De laatste aanstelling van betrokkene is niet van rechtswege omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd als gevolg van de ketenregeling. Voorts kunnen nu werkzaamheden verricht vanuit een privaatrechtelijke situatie (UvA JobService B.V.) niet gelijk worden gesteld met een ambtelijke aanstelling.
- Van schending van het gelijkheidsbeginsel is geen sprake.

7. Overwegingen

In het aanstellingsbesluit van 9 september 2016 met kenmerk p- u-2016. b.b 0750 is geen enkele motivering gegeven waarom er een noodzaak bestaat betrokkene aan te stellen voor bepaalde tijd. Het ontbreken van elke motivering voor een aanstelling voor bepaalde tijd is in strijd met de uitgangspunten

van artikel 2.2 van de CAO Nederlandse Universiteiten. Betrokkene verricht sinds 2010 reguliere en structurele onderwijstaken voor de Faculteit Uit het overzicht van
onderwijstaken van betrokkene (productie 4 bij het aanvullend bezwaarschrift) blijkt dat betrokkene in de periode 2010 tot en met 2017 structureel is ingezet in de vaste bachelor onderdelen van kunstgeschiedenis. Van werk met een kennelijk tijdelijk karakter is derhalve geen sprake en de werkzaamheden die betrokkene verricht komen eveneens niet te vervallen.

Toerekening opvolgend werkgeverschap

In die situaties waarin personeel werd ingeleend via onder meer UvA Job Service B.V. gevolgd door een ambtelijke aanstelling bij de Universiteit van Amsterdam, is er sprake van opvolgend werkgeverschap. In de situatie van betrokkene is er sprake van een aanstelling waarbij dezelfde werkzaamheden worden verricht als eerder werden verricht via UvA Job Service B.V. Volgens de tekst van de CAO telt de tijd gewerkt bij UvA Job Service B.V. niet mee in de toegestane de keten van tijdelijke aanstellingen. De tekst van Artikel 2.3 lid 11 van de CAO Nederlandse Universiteiten luidt immers:

"bij de bepaling in deze CAO van de totale duur en van het totaal aantal opvolgende dienstverbanden blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing"

Uit Artikel 2.3 lid 11 van de CAO Nederlandse Universiteiten blijkt dat het de bedoeling van CAO-partijen is dat de tijd gewerkt bij UvA JobService B.V. naar de letter niet meetelt in de keten van toegestane aanstellingen voor bepaalde tijd. Deze partijbedoeling kan slechts terzijde worden geschoven indien de strikte toepassing daarvan zou leiden tot onredelijke gevolgen. Betrokkene heeft betoogd dat UvA JobService B.V. behoort tot de ambtelijke dienst. Wat daar van zij kan in dit geval in het midden blijven. In ieder geval is er in het concrete geval sprake van een onredelijk gevolg door het niet meetellen van de tijd doorgebracht bij UvA JobService B.V. in de keten van toegestane aanstellingen voor bepaalde tijd. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij van belang:

- De Faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en
vervolgens "aangereikt" bij de UvA JobService B.V. waarmee een als arbeidsovereenkomst
geduide overeenkomst is gesloten;
- Werknemer is exclusief ter beschikking gesteld aan de faculteit;
- Werknemer heeft vanaf aanvang alleen gewerkt voor de faculteit;
- De faculteit gaf werkinstructies;
- De faculteit maakte afspraken over vakantiedagen etc.;
- Betrokkene vervult sinds 2010 structurele en primaire universitaire taken;
- Van opheffing van die taken is niet gebleken.

In de in 2015 door de VIR gegeven adviezen is betoogd dat UvA JobService B.V. geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervult en dat er sprake is van payrolling en dat de bepalingen rond de uitzendovereenkomst niet van toepassing zijn. Inmiddels heeft de Hoge Raad op 4 november 2016 (ECLI: NL; HR:2016;2356) voor het civiele arbeidsrecht geoordeeld dat een dergelijke allocatie functie niet vereist is om een uitzendrelatie aan te nemen. Het arrest van de Hoge Raad neemt echter niet weg dat, zeker gelet op het feit dat het onderhavige advies redelijkheidstoetsing is, en dat betrokkene dermate lang structurele universitaire taken heeft uitgeoefend en nog steeds uitoefent, dat redelijkerwijze moet worden aangenomen dat er sprake is van een dusdanig langdurige vervulling van structurele en primaire universitaire taken dat in dit geval lid 11 van Artikel 2.3 CAO Nederlandse Universiteiten buiten toepassing dient te blijven en dat de tijd doorgebracht bij UvA JobService B.V. daarom naar redelijkheid moet worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen. Daarbij moet nog worden opgemerkt dat er naar aanleiding van in 2015 in vergelijkbare situaties aanstellingen voor onbepaalde tijd zijn verleend aan andere betrokkenen. Daarnaast zijn er sinds 2015 de beleidslijnen van de UvA rond aanstellingen voor bepaalde tijd stringenter geworden.

De Universiteit van Amsterdam had als goed werkgever de periode van inlening niet zo lang moeten laten duren en eerder de keuze moeten maken om slechts tijdelijk gebruik te maken van de diensten van betrokkene of eerder had moeten overgaan tot het verlenen van een aanstelling in ambtelijke dienst.

De werkzaamheden die betrokkene verrichte bij Faculteit _____ worden voor een gedeelte onverminderd voortgezet.

8. Eindoordeel

Gelet op het feit dat betrokkene sedert 2010 nagenoeg onafgebroken structurele en primaire universitaire taken vervuld, en niet is gebleken van een opheffing van deze primaire en structurele taken, is het redelijk betrokkene een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen. Qua betrekkingsomvang kan worden aangesloten bij de arbeidsduur van 17,6 uur zoals verwoord in de laatste aanstelling in ambtelijke dienst.

Advies

Ik adviseer _____ een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een betrekkingsomvang van 17,6 uur per week.

Bijlage 1

Uitgangspunt Europese wetgever en cao partijen

In Artikel 6 van de preambule van de Europese richtlijn 99/70/EG is vastgelegd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het uitgangspunt is bij de vormgeving van arbeidsrelaties. De tekst luidt: "Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en bijdragen tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers en de rendementsverhoging."

In voornoemde richtlijn is daartoe in clause 5 bepaald, dat de lidstaten zijn gehouden een of meer van de volgende wettelijke maatregelen in te voeren ter voorkoming van misbruik van tijdelijke arbeid:

- a. Vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van tijdelijke arbeidsovereenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen.
- b. Vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd.
- c. Vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

In het Nederlandse civiele arbeidsrecht heeft dit uitgangspunt zijn weerslag gevonden in de ketenregeling (art. 7:668a BW) en in de regeling van de uitzendovereenkomst (art. 7:691 BW).

Deze Europese richtlijn lijkt een rechtstreekse werking te hebben op een overheidswerkgever als de Universiteit van Amsterdam. De richtlijn bevat een belangrijk uitgangspunt voor de vormgeving van de Europese en dus ook Nederlandse arbeidsrelaties.

Partijen bij de cao Nederlandse Universiteiten zijn in het op 11 december 2014 overeengekomen onderhandelaarsakkoord nadrukkelijk overeengekomen dat, voor structureel werk bij gebleken geschiktheid, dienstverbanden (bedoeld zal zijn aanstellingen) en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangegaan.

Cao-partijen achten het feit of werkzaamheden structureel zijn dus van belang bij de afweging of er een aanstelling voor onbepaalde tijd behoort te worden verleend. Artikel 2.3 van de cao Nederlandse Universiteiten geeft een nadere uitwerking van de mogelijkheden tot het aanstellen van wetenschappelijk personeel in tijdelijke dienst. Er kunnen uiteraard gegronde redenen zijn om in bepaalde situaties niet over te gaan tot het verlenen van aanstellingen voor onbepaalde tijd, te denken valt aan het doorlopen van een promotie traject, de werkzaamheden zijn van kennelijk tijdelijk karakter, het betreft een aanstelling ten behoeve van onderzoek waarvoor slechts voor beperkte tijd financiering beschikbaar is of bijvoorbeeld vervanging bij ziekte etc.

De memorie van toelichting van de Wet werk en zekerheid (vooralsnog alleen direct van toepassing op de bijzondere Universiteiten) benoemt de academische sector zelfs specifiek als sector waar de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist dat er een ruimere ketenregeling kan worden overeengekomen dan de ketenregeling van Art. 7:668a BW (TK 2013 2014 33818 nr. 3 pag. 13).

Het uitgangspunt dat het dienstverband wordt aangegaan voor onbepaalde tijd is echter ook expliciet opgenomen in de Universitaire rechtspositie. Artikel 2.2 lid 1 van de cao Nederlandse Universiteiten luidt:

"Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht."

De Artikelen 2.2 a tot en met 2.4 van de cao Nederlandse Universiteiten werken de mogelijkheden tot aanstelling in tijdelijke dienst verder uit. De cao geeft in Artikel 2.3 mogelijkheden tot aanstelling in tijdelijke dienst. De bepalingen gelden tot 1 juli 2016 en bieden de mogelijkheid tot aanstelling in tijdelijke dienst voor maximaal zes jaar. Artikel 2.3 zoals dat geldt vanaf 1 juli 2016 geeft de mogelijkheid tot aanstelling in tijdelijke dienst voor wetenschappelijk personeel van maximaal vier jaar. Uit bijlage L van de cao blijkt dat voor functies binnen het wp het uitgangspunt geldt dat uitzicht wordt geboden op een dienstverband voor onbepaalde tijd, na een maximale duur van twee jaar. De relevante tekstpassage van bijlage L, luidt:

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

- a. Functies waarbij de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden, waarbij sprake is van cofinanciering. Deze langere duur van dienstverbanden voor bepaalde tijd is nodig om een noodzakelijk en een gedegen wetenschappelijk product/presentatie overeenkomstig de afspraken met de externe financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk, omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan;
- b. Functies van onderzoekers drie en vier (de zogenaamde postdocs). Dit zijn functies die gezien hun aard, het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd rechtvaardigen;
- c. Functies voor docenten indien onderwijsontwikkeling en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van de Universiteiten) dit noodzakelijk achten en van dien aard zijn, dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp en met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen;
- d. Functies die zijn gericht op het verkrijgen van een vereiste kwalificatie voor benoembaarheid in een duurzame loopbaan binnen onderwijs en onderzoek (bijvoorbeeld BKO/SKO trajecten).”

