



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

Tevens per e-mail:

Datum
30 augustus 2022

Telefoon
020 525 4778

Uw kenmerk
-

E-mail
jz-woo@uva.nl

Bijlage
1

Ons kenmerk
2022-142659

Onderwerp
Besluit

Geachte

1. Verzoek

Bij schrijven van 2 augustus 2022 heeft u verzocht om openbaarmaking van “*de bindend adviezen die Koopman omstreeks augustus/september 2015 op verzoek van het CvB heeft uitgebracht over UvA-medewerkers met flexcontracten.*”

Bij schrijven van 5 augustus 2022, met kenmerk 2022cu0649, is de ontvangst van uw verzoek bevestigd.

2. Wettelijk kader

Ingevolge artikel 4.1, eerste lid van de Woo kan eenieder een verzoek om publieke informatie richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf. In het laatste geval beslist het verantwoordelijke bestuursorgaan op het verzoek.

Ingevolge artikel 4.3, tweede lid, aanhef en onder c, van de Woo is bepaald dat de gevraagde informatie slechts wordt verstrekt aan de verzoeker overeenkomstig artikel 5.5, artikel 5.6 of artikel 5.7

In artikel 4.5, eerste lid van de Woo is onder meer bepaald dat de informatie in de door verzoeker verzochte vorm wordt verstrekt of, indien dit redelijkerwijs niet geveerd kan worden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.4, derde lid.

In artikel 4.5, tweede lid, van de Woo is bepaald dat als informatie reeds in een voor de verzoeker gemakkelijk toegankelijke vorm voor het publiek beschikbaar is, het bestuursorgaan de verzoeker daarop wijst.

Ons kenmerk

2022-142659

3. Overwegingen

De door u gevraagde informatie is bij beslissing van 3 juli 2017, met kenmerk 2017-056821, reeds openbaar gemaakt. Omdat de informatie openbaar is gemaakt naar aanleiding van een bezwaarprocedure, is de informatie abusievelijk niet op de website van de UvA geplaatst. U treft de gevraagde – reeds openbare - informatie bij dezen dan ook in kopie aan.

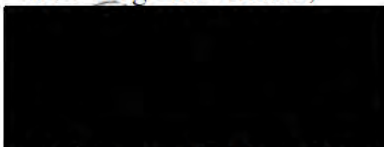
Informatie die reeds openbaar is gemaakt op grond van de Woo (voorheen de Wet openbaarheid van bestuur), kan niet nogmaals openbaar worden gemaakt. Gelet hierop dient uw verzoek te worden afgewezen.

4. Besluit

Het College van Bestuur besluit:

- uw verzoek af te wijzen nu de betreffende informatie reeds openbaar is;
- u een kopie van de reeds openbare informatie 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.



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0377
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van () in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, dat de faculteit gedurende een jaar na het uitbrengen van dit advies intensief begeleidt naar passend werk, binnen of buiten de universiteit.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om

Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal de heer Koopman op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met I

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

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: Onderzoeker
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is werkzaam op basis van een aanstelling voor onbepaalde tijd met daarin opgenomen de clausule dat indien de projectfinanciering eindigt opheffing van de functie zal plaatsvinden. Betrokkene is ontslag aangezegd per 1 januari 2016 per besluit met kenmerk (PZ/SILS/2015-3805). Betrokkene heeft aangegeven van oordeel te zijn dat werkzaamheden feitelijk worden voortgezet.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies aan te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 31 augustus 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege het complexe karakter van het dossier heeft er op aan woensdag 7 oktober 2015 een gesprek tussen alle betrokkenen plaatsgevonden. De faculteit , verder te noemen de faculteit, was vertegenwoordigd door (directeur) en (instituutsmanger). Betrokkene heeft zich laten bijstaan door . Zowel in het gesprek van 7 oktober 2015 als schriftelijk heeft betrokkene zijn standpunten nader onderbouwd. Per brief van 27 oktober 2015 heeft de faculteit met kenmerk PZ 2015/SILS/6272 gereageerd. De uitvoerige reactie van de faculteit is weergegeven onder punt 6.2.

4. Toegepast toetsingskader

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 (zie de bijlage voor nadere toelichting).

- 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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 april 2007 tot 1 april 2010** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd bij de Universiteit van Amsterdam ten behoeve van de faculteit. Betrokkene is tewerkgesteld bij

De betrekkingsomvang bedraagt 38 uur per week.

Gedurende de periode **1 april 2010 tot 1 januari 2011** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd bij de Universiteit van Amsterdam ten behoeve van de faculteit. Betrokkene is tewerkgesteld bij

De betrekkingsomvang bedraagt 38 uur per week.

Sinds **1 januari 2011** is betrokkene werkzaam op basis van een aanstelling bij de Universiteit van Amsterdam voor onbepaalde tijd ten behoeve van de faculteit. Betrokkene is tewerkgesteld bij

in de functie van onderzoeker.

De betrekkingsomvang bedraagt 38 uur per week.

Per brief van 31 maart 2015 is aan betrokkene medegedeeld dat de faculteit voornemens is ontslag te verlenen per 1 augustus 2015. Vervolgens is de ontslagdatum opgeschoven naar 1 januari 2016 per besluit met kenmerk PZ /SILS/2015-3805.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden en soort aanstelling

In de begeleidende brief bij de aanstelling voor onbepaalde tijd d.d. 30 november 2010, van 1 januari 2011 met kenmerk PZ 2010/Sils/4552 staat dat betrokkene geen structurele werkzaamheden verricht tijdens de looptijd van het

De tekst van de aanstelling suggereert dus dat betrokkene zich alleen

bezigheid met werkzaamheden ten behoeve van Naar zeggen van betrokkene en zijn leidinggevende is betrokkene belast met onder andere werkzaamheden op het terrein van , het doen van onderzoek en het schrijven van publicaties. De faculteit heeft aangegeven dat betrokkene op grond van de gestelde voorwaarden maximaal 25% aan andere werkzaamheden naast het mag verrichten. Betrokkene heeft werkzaamheden vervuld als onderzoeker 4 en onderzoeker 3. Ook is betrokkene ingezet in het onderwijs. De feitelijke situatie is dat betrokkene naast ook structurele en primaire universitaire taken verricht, of de omvang daarvan de door toegestane 25% te boven gaat kan ik niet beoordelen. Uit de jaargesprekken van betrokkene blijkt dat hij zijn werkzaamheden naar behoren heeft vervuld.

5.2 Overige feiten rond de aanstelling

Tenure track

In de jaarverslagen van ; wordt betrokkene genoemd als een personeelslid met een zogenaamde tenure track status. De website van de faculteit geeft de doelstellingen van de tenure track status duidelijk aan:

“ Onder een tenure track (art. 6.5a van de cao) wordt verstaan een 'op maat gesneden' traject voor wetenschappelijk personeel, dat moet leiden naar een vaste aanstelling in een hogere wetenschappelijke functie. Een regelmatig voorkomend traject betreft een duur van 5 jaar waarbij de kandidaat als UD2 wordt aangesteld in tijdelijke dienst en aan het einde van het traject – bij een positieve eindbeoordeling – wordt aangesteld in vaste dienst als UHD2.”

De faculteit heeft aangegeven dat betrokkene geen tenure track status heeft. Dit neemt niet weg dat betrokkene in de jaarverslagen wel als zodanig is weergegeven. Deze status blijkt ook niet uit het aanstellingsbesluit.

Financiering van de aanstelling

In de periode 1 april 2010 tot 1 augustus 2010 werd de aanstelling van betrokkene gefinancierd uit de gelden ten behoeve van Vanaf 1 augustus 2010 tot 1 januari 2011 werd betrokkene voor 80% gefinancierd uit de gelden ten behoeve van en voor 20% uit de door betrokkene Sinds 1 januari 2011 is de aanstelling van betrokkene gefinancierd uit

Het aanstellingsbesluit

In het aanstellingsbesluit staat een clausule opgenomen die luidt:

“ Bij deze wil ik u erop wijzen dat hoewel u wordt aangesteld in vaste dienst van de Universiteit uw taken binnen zoals die in de bijlage zijn omschreven, afhankelijk zijn van externe factoren (waaronder het niet meer beschikbaar zijn van financiële middelen uit uw subsidie per 1 augustus 2015) een negatieve uitwerking heeft op uw takenpakket en dat daarmee taken, zo niet alle taken verdwijnen, waardoor uw functie wordt opgeheven. “

Indien de tekst van deze clause grammaticaal wordt gelezen schrijft de clause imperatief voor dat de functie wordt opgeheven bij het wegvallen van de financiering. Per brief van 31 maart 2015 is aan betrokkene medegedeeld dat de faculteit voornemens is ontslag te verlenen per 1 augustus 2015 op grond van artikel 8.4 lid 1 van de cao. De geldstroom uit de subsidie eindigde op 1 augustus 2015. Er zijn door betrokkene extra middelen gevonden om de aanstellingsduur te verlengen tot 1 januari 2016.

6. Standpunten van partijen

6.1 Standpunten van betrokkene

Allereerst is betrokkene van oordeel dat hij de werkzaamheden die voortvloeien uit zijn vernieuwende onderzoekslijn opgezet vanuit het project feitelijk voortzet. Door verregaande integratie van het succesvolle project binnen de organisatie daarmee *de facto* structurele werkzaamheden bedient, die essentieel zijn bij het uitvoeren van het onderzoek dat plaatsvindt binnen het instituut. Hij heeft daardoor effectief ook structurele werkzaamheden verricht buiten het project om. Dit zijn voornamelijk werkzaamheden op het gebied van . Deze werkzaamheden zijn van belang en zullen ook noodzakelijk zijn bij de uitvoering van verplichtingen in het kader van de samenwerkingsafspraken die de UvA is aangegaan. Zo is de universiteit verplichtingen aangegaan in het kader van de zogenaamde

De werkzaamheden die betrokkene thans verricht zullen ook in de toekomst voor bovenstaande projecten moeten worden verricht. Voorts dragen deze werkzaamheden ook in essentiële mate bij aan doorlopende projecten binnen . Een zorgvuldige belangenafweging brengt dan ook met zich mee dat betrokkene gelet op zijn specifieke interdisciplinaire kennis deze werkzaamheden blijft vervullen. Dit geldt te meer daar zijn werkzaamheden plaatsvinden in het kader van samenwerkingsverbanden met de

Betrokkene heeft aangegeven met succes een vernieuwende onderzoekslijn te hebben opgezet met de subsidie. Betrokkene merkt op dat de door zijn groep ontwikkelde methoden en expertise van groot belang is voor de binnen

Betrokkene heeft gekozen subsidie onder te brengen bij omdat men voornemens was daar een bestendige onderzoekslijn op te zetten rond is een van de facultaire zwaartepunten, betrokkene is in eerste instantie aangesteld geweest op geld uit dit zwaartepunt alvorens het starten van het project. Betrokkene acht het onbegrijpelijk dat de faculteit door middel van een brief d.d. 31 maart 2015 heeft medegedeeld de aanstelling te willen beëindigen. Indien de faculteit veel eerder open, transparant en op expliciet wijze te kennen had gegeven (in 2011 of eerder, eigenlijk voor de start van het project op 1 augustus 2010 en voor het werven en aanstellen van medewerkers op het project) niet verder te willen met het onderzoek dan had betrokkene zijn resterende deel van de subsidie bij een andere universiteit onder kunnen brengen, die wel een langdurige relatie met hem aan wil gaan. Door eerst mede te delen dat men de aanstelling wilde beëindigen toen de subsidie voor het grootste gedeelte al was verbruikt en de investering, inspanning en output (de vruchten) al voor het merendeel was gerealiseerd heeft de faculteit niet als goed werkgever gehandeld.

Betrokkene is van oordeel dat de universiteit niet handelt naar hetgeen zij uitdraagt.

Volgens de website van de UvA wordt excellent onderzoek beloond, blijkens de volgende twee citaten:

“ De universiteit van Amsterdam is een internationaal toonaangevende onderzoekinstelling die excellent onderzoek waardeert, bevordert en beloont. de UvA stelt wetenschappers in staat baanbrekend onderzoek te doen en combineert breedte in het onderzoekspallet met kwaliteit door selectiefste investeren in onderzoeks- zwaartepunten”

en:

“Hoewel schaalvergroting, teamwork en interdisciplinariteit van groot belang zijn op veel onderzoeksterreinen, erkent de UvA de onderzoeksprestaties en onderzoeksreputatie het resultaat zijn van de excellentie van individuele wetenschappers. De UvA koestert daarom de excellente wetenschappers, ook als hun onderzoek(nog) geen deel uitmaakt van de universitaire strategie om onderzoekszwaartepunten verder in te vullen.”

Betrokkene is van oordeel dat zijn ontslag geen recht doet aan bovenstaande uitgangspunten, maar ook niet aan de doelstellingen die verbonden zijn aan een Er zijn werkzaamheden voor hem voorhanden. Betrokkene heeft diverse verklaringen overlegd van collega's die het onbegrijpelijk vinden dat zijn werkzaamheden worden beëindigd terwijl zijn taken deel uitmaken van een cruciale onderzoekslijn.

De combinatie van de aanstelling voor onbepaalde tijd (weliswaar met de clause dat de aanstelling beëindigd kan worden als externe financiering niet langer aanwezig is) en het feit dat de loonkosten etc. destijds in de begroting waren opgenomen maakt volgens betrokkene dat er een zeer vergaande herplaatsingsverplichting op de faculteit is komen te liggen. De faculteit heeft daar ook belang bij omdat betrokkene aangeeft straks werkloos te zijn en de universiteit de kosten van de werkloosheidsuitkering moet betalen.

De slechte financiële positie van staat volgens betrokkene niet ter discussie. Nu wordt er gekeken welke dienstverbanden eenvoudig verbroken zouden kunnen worden teneinde besparingen te realiseren. Een fundamentele heroriëntatie omtrent de taak van en de faculteit ontbreekt. De handelwijze om financiële tekorten naar zijn zeggen af te wentelen op het individu acht betrokkene niet opportuun. Eigenlijk zou er een reorganisatie moeten plaatsvinden en zou het verlies van arbeidsplaatsen afhankelijk moeten zijn van de taakstelling die het instituut, dan wel de faculteit zich stelt. Indien de werkzaamheden daadwerkelijk komen te vervallen kan redelijkerwijs gebruik worden gemaakt van de aan de universiteit toekomende ontslagbevoegdheid. Indien zijn taken daadwerkelijk komen te vervallen heeft de universiteit volgens betrokkene een vergaande herplaatsingsverplichting. Betrokkene stelt langdurig gespecialiseerde werkzaamheden ten behoeve van de faculteit verricht te hebben. Gelet op deze eenzijdige en vergaande gespecialiseerde werkervaring stelt betrokkene zijn positie op de arbeidsmarkt bijzonder slecht voor.

6.2 Standpunten van de faculteit

De faculteit is van oordeel dat de clause in de aanstelling helder is. Indien de geldstroom wegvalt volgt ontslag. De geldstroom is weggefallen en dus dient de aanstelling beëindigd te worden.

Op de bijeenkomst van 7 oktober 2015 is aan de faculteit gevraagd welke herplaatsingen activiteiten zij heeft ondernemen. Volgens de faculteit is het aan betrokkene om geldstromen te genereren. Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven. Voorts kan betrokkene gebruik maken van de diensten van Proactief. De directeur is in het gesprek op 7 oktober 2015 door de vertrouwenspersoon in de verzocht en in de gelegenheid de standpunten schriftelijk nader te onderbouwen. Een nadere onderbouwing van de standpunten is eerst op 27 oktober 2015 ontvangen (verwoord in de brief d.d. 26 oktober 2015 met kenmerk PZ 2015/SILS/6272.)

De reactie van de faculteit luidt:

"Procedureel

Allereerst ben ik van mening dat deze kwestie zich niet leent voor een bindend advies en niet als zodanig in behandeling genomen had moeten worden. Het betreft hier namelijk een medewerker die in vaste dienst is aangesteld en dus niet valt onder de doelgroep zoals door het CvB aangegeven. Het gaat in deze kwestie immers niet om een interpretatie (of gevolg) van de cao-wijzigingen) of van de Wet Werk en Zekerheid, maar om het opheffen van een WP-positie en ontslag vanwege opheffen functie. Dit vraagstuk valt buiten de – tijdelijk verleende – bevoegdheid van de VIR. Datzelfde geldt voor de vraag of het onderzoek van wel of niet structureel ingebed is, of zou moeten worden, in het facultair onderzoeksprogramma; ook dit valt buiten de bevoegdheden.

Zoals u bekend is heeft op 15 augustus 2015 bij het College van Bestuur bezwaar aangetekend tegen het opheffen van zijn functie en het daaruit voortvloeiende voorgenomen ontslag per 1 januari 2016. Daarnaast heeft zich ook bij u gemeld en gekozen om ook gebruik te maken van de bijzondere regeling van het CvB om een bindend advies aan te vragen over het voorgenomen ontslag per 1 januari 2016. Het komt mij vreemd voor dat voor een en dezelfde kwestie binnen de UvA twee juridische wegen kan bewandelen (die uiteindelijk zelfs tot twee verschillende inhoudelijke uitspraken kunnen leiden). De faculteit heeft die mogelijkheid niet en wordt daardoor achtergesteld in haar belang.

Daar komt bij dat de voor dit soort gevallen in het bestuursrecht aangewezen weg van bezwaar en beroep op deze manier buitenspel wordt gezet. Ik wijs erop dat deze voorziening wettelijk verankerd is in de Algemene wet bestuursrecht en niet zomaar opzij kan worden geschoven. Te meer daar deze beslissing kennelijk door het CvB is genomen, maar de gevolgen daarvan bij de faculteit liggen.

Met betrekking tot het proces van behandeling ben ik van mening dat onderhavige zaak dermate complex is dat omwille van zorgvuldigheid en objectiviteit een dermate bindende uitspraak, waartegen bovendien geen beroep openstaat, niet binnen de specifieke opdracht en methoden van de VIR past die bovendien solo opereert. In het verlengde hiervan zij opgemerkt dat de faculteit in haar belang is geschaad omdat de faculteit – in tegenstelling tot - niet de gelegenheid heeft gekregen om haar standpunt te verwoorden zonder dat de 'tegenpartij' daarbij aanwezig was. Als laatste wil ik hier nog aan toevoegen dat ik het, in deze complexe arbeid-juridische casus, niet zorgvuldig vindt dat de overwegingen en het advies al zijn opgesteld en verspreid voordat ik de gelegenheid heb gekregen om het standpunt van de faculteit te verwoorden. Dit geeft de indruk dat het advies onwrikbaar is en dat het oordeel al is gevormd voordat standpunten zijn uitgewisseld. Het is bovendien in strijd met het beginsel van hoor en wederhoor.

Inhoudelijk

Allereerst wil ik een aantal feitelijke onjuistheden uit de wereld helpen.

- 1. In het conceptadvies staat dat een tenure track status heeft. Dit is niet juist. was en is nadrukkelijk niet op basis van een tenure track aangesteld; dit is ook nooit overwogen omdat het VIDI-onderzoek van vanaf het begin gezien werd als additioneel onderzoek dat niet eenvoudig binnen SILS ingebed zou kunnen worden. Ik verwijs daartoe graag naar de aanstellingsbrief van 30 november 2011 (bijlage 1).*

2. In het conceptadvies staat verder dat de VIDI-aanstelling van _____ als doel had het onderzoek structureel in de faculteit in te bedden. Dat is niet juist. De doelstelling van een VIDI is weliswaar om de VIDI-laureaat in de gelegenheid te stellen een nieuwe onderzoekslijn op te zetten, echter daarbij is niet bepaald dat de onderzoekslijn structureel ingebed moet worden in de organisatie waar de VIDI wordt uitgevoerd. In de VIDI-toekenningsbrief staat ook niet dat het oogmerk van een VIDI is om de onderzoeker te binden aan de organisatie. Ik verwijs naar de toekenningsbrief van NWO d.d. 26 november 2009 (bijlage 2). Op pagina 2 (onder de kop "Voorwaarden en bepalingen") valt onder meer te lezen dat de onderzoeksinstelling een dienstverband moet bieden dat tenminste overeenkomt met de duur van het VIDI-onderzoek. Eventuele structurele inbedding wordt daarbij niet genoemd. Datzelfde geldt voor de aanstellingsbrief van _____.
3. _____ is kennelijk van mening dat hij, naast zijn werk voor het VIDI-project, structurele werkzaamheden verricht en daarom in dienst kan blijven. Dat is echter te kort door de bocht geredeneerd. Binnen de richtlijnen van NWO rondom de uitvoering van een VIDI-project is het toegestaan én gebruikelijk dat de onderzoeker voor maximaal 25% van de aanstelling werkzaamheden uitvoert **die buiten** het VIDI-onderzoek vallen (zie de toekenningsbrief van NWO, pagina 2, 2^e gedachtestreepje, bijlage 2). Van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt en _____ heeft – net als andere postdocs – zijn expertise en deskundigheid ingezet voor ander onderzoek en voor het geven van onderwijs. Dit moet dan ook beschouwd worden als onderdeel van de uitvoering van de VIDI en kan daarom geen argument zijn om _____ na ommekomst van het VIDI-onderzoek in dienst te houden. Bovendien: hoewel de indruk kan ontstaan dat het hier om werkzaamheden met een structureel karakter gaat, is dat niet juist. Veelal gaat het om tijdelijke werkzaamheden voor tijdelijke onderzoeksprojecten. Het is dan ook niet correct om de volledige aanstelling van _____ op te hangen aan taken die vallen onder bedoelde 25% van de uitvoering van de VIDI en die ook niet allemaal structureel zijn.
4. _____ (en ook zijn leidinggevende) voert aan dat hij altijd goed gefunctioneerd heeft, en hij meent (althans zo maak ik op uit het advies) dat hij daarom in dienst zou moeten blijven. Ik betwist niet dat _____ inhoudelijk goed functioneert, echter dit is niet relevant voor de onderhavige kwestie. De wijze van functioneren, de wetenschappelijke bijdragen, specifieke kennis en deskundigheid van _____ spelen **geen** enkele rol bij het opheffen van zijn positie. Zoals ook blijkt uit de aanstellingsbrief hangt dit samen met het aantrekken van externe financiering, iets waarin _____, ondanks herhaald aandringen vanuit de FNWI (zie de met hem gevoerde jaargesprekken, bijlage 3 en 4), tot op heden niet in is geslaagd.
5. _____ stelt, kort samengevat, dat zijn onderzoek een vernieuwende onderzoekslijn is, die in het structurele onderzoeksprogramma van SILS zou moeten worden opgenomen (c.q. in feite al daarin is geïntegreerd). Dit is evenwel niet juist. Het VIDI onderzoek van _____ is geëindigd en maakt **geen** deel uit van de onderzoeksprioriteiten van SILS: van integratie is geen sprake. Evenmin heeft het project structurele werkzaamheden voortgebracht of opgeleverd. De positie van _____ als (VIDI-)onderzoeker is/wordt dan ook opgeheven. De overige werkzaamheden (25%) die hij heeft verricht zullen daar waar mogelijk door anderen worden overgenomen, dan wel niet gecontinueerd worden. _____ heeft niet het 'alleen vertoningsrecht' op deze andere werkzaamheden, ook niet als die structureel van aard zijn. Ook het aangaan van verplichtingen ten aanzien van projecten, onderzoeksagenda en samenwerking door de universiteit, de decaan of de directeur van SILS, betekent niet dat er financiering is voor een positie voor _____ dan wel dat sprake zou zijn van structurele inbedding. Ook het feit dat de naam van _____ in bepaalde stukken die over de toekomst van SILS gaan voorkomt, betekent nog niet dat _____ daar rechten aan kan ontleen. Zolang _____ in dienst is, draait hij mee in de werkzaamheden binnen SILS en daar vloeit nu eenmaal uit voort dat hij in stukken van of over SILS wordt genoemd.
6. De FNWI bestrijdt dat _____ op enig moment in de begroting van SILS zou zijn opgenomen. De faculteit begrijpt niet waar deze stelling vandaan komt; hij wordt overigens ook niet door _____ onderbouwd. Datzelfde geldt voor de toezeggingen vanuit de FNWI die stelt te hebben omtrent de continuering van zijn onderzoekslijn.

7. Naar aanleiding van deze kwestie heeft de direct leidinggevende van een brief opgesteld (d.d. 8 september 2015) waarin hij kort samengevat stelt dat structurele werkzaamheden verricht, dat zijn onderzoek onderdeel uitmaakt van het structurele onderzoeksprogramma van SILS en dat voor het (verdere) onderzoek onmisbaar is. Hier moet de situatie zoals deze feitelijk is, namelijk dat het onderzoek van binnen SILS geen structurele inbedding heeft en krijgt, worden onderscheiden van de wensen en ambities ten aanzien van de microscopiegroep c.q. het LCAM die zijn leidinggevende kennelijk heeft. De brief van dient dan ook uitdrukkelijk te worden gezien als persoonlijke mening van de hoogleraar die zijn collega wil bijstaan, en dus niet als het standpunt van SILS of van de FNWI. Onze ervaring is dat alle hoogleraren hun medewerkers graag willen behouden, om hen moverende redenen. Dit is echter niet altijd mogelijk, zoals ook diverse malen aan is meegedeeld, nota bene in het bijzijn van . De faculteit deelt het standpunt van de dan ook niet en meent dat beleidskeuzes bij de directie van SILS dan wel van de FNWI liggen. Over die beleidskeuzes zijn wij vanaf het begin af aan duidelijk geweest, zoals hieronder nader zal worden toegelicht.

8. stelt verder dat de faculteit niet als goed werkgever heeft gehandeld door (naar zijn mening) te laat dan wel niet expliciet genoeg aan hem te kennen te geven dat zijn functie na afloop van de VIDI zou worden opgeheven. Dit is niet juist. Direct bij de aanvang van het VIDI-onderzoek was al duidelijk dat het VIDI-onderzoek en de op te zetten onderzoekslijn niet ingebed kon worden binnen het reguliere 1^e geldstroomonderzoek van SILS en dat de functie zou worden opgeheven als de VIDI-financiering zou eindigen. Dit is in de aanstellingsbrief d.d. 30 november 2010 (zie bijlage 1) wel degelijk expliciet verwoord. Wel heeft de FNWI onderzocht of het onderzoek van ondergebracht kon worden bij (dat als UvA-zwaartepunt anders wordt gefinancierd), hoewel de FNWI daar niet toe verplicht was. In feite heeft de FNWI zich op dat moment al ingespannen in het kader van haar inspanningsverplichting als werkgever. Echter, toen de betreffende hoogleraar eenmaal was aangetreden en de onderzoeksrichting en prioriteiten had bepaald bleek dit geen reële optie (meer) te zijn omdat het onderzoek van hierbij onvoldoende aansloot. wist hier uiteraard van en ook de door hem ondertekende aanstellingsbrief is in dit opzicht duidelijk; de werkzaamheden in het kader van het VIDI-onderzoek worden niet als structurele werkzaamheden van SILS aangemerkt.

wist, kortom, van meet af aan waar hij aan toe was en ook later is in diverse jaargesprekken, waarvan schriftelijke verslagen voorhanden zijn, te verstaan gegeven dat hij op de spreekwoordelijke wip zat en dat voor een continuering van zijn aanstelling na afloop van de VIDI-subsidie (1-8-2015), externe financiering essentieel was. is er in al die jaren – ondanks aanmoediging en ondersteuning vanuit SILS – helaas niet in geslaagd een aanvullende subsidie te verkrijgen. Sterker nog: hoewel hij bekend was met de consequenties heeft hij nooit zelfs maar een aanvraag ingediend. De FNWI daarentegen heeft zich ingespannen om onder te brengen bij , hetgeen echter niet succesvol bleek. Toch acht ik het goed mogelijk dat ander werk kan vinden, zij het buiten de FNWI. Hoewel het conceptadvies van de VIR onder 'Belangenafweging' spreekt van "...vergaand gespecialiseerde arbeidservaring..." staat in datzelfde (concept) advies immers heel duidelijk beschreven hoe ook generieke werkzaamheden heeft verricht, zoals het verzorgen van onderwijs, en bij veel projecten betrokken was, wat door zijn leidinggevende nog eens wordt bevestigd.

Naast de afspraken in de aanstellingsbrief en de jaargesprekken, heeft op 21 januari 2015 een gesprek plaats gevonden tussen en de toenmalige directeur van in aanwezigheid van de leidinggevende van a en de instituutsmanager van zie bijlage 5 voor een kort verslag van dit gesprek. In dit gesprek wordt er nogmaals op gewezen dat bij het uitblijven van externe financiering er een einde komt aan zijn aanstelling per 1 augustus 2015. wordt ondersteuning aangeboden bij het vinden van een andere baan. heeft hier ondanks aandringen geen gebruik van gemaakt.

Conclusie

Het opheffen van de positie van de positie en de omstandigheid dat er geen andere financiering voor handen is, terwijl deze – zoals reeds bij de aanstelling aangegeven – door wetenschappelijke bijdrage die de wetenschap en de staat van dienst van menig dan ook niet meegewogen worden.

is ingegeven door het wegvallen van de financiering van geïnitieerd had moeten worden. De kwaliteit van de heeft geleverd, alsmede het belang van die bijdragen voor staan hier volledig buiten en kunnen naar mijn

De FNWI resp. het SILS is van meet af aan duidelijk geweest over de consequenties voor de functie van in het geval hij geen nieuwe financiering zou genereren, en SILS heeft hem daar in de afgelopen jaren ook meerdere malen op gewezen. "

7. Overwegingen

Ontvankelijkheid

De faculteit heeft eerst in de brief van 26 oktober 2015 het standpunt ingenomen dat de onderhavige kwestie niet ontvankelijk zou zijn. Dit omdat het een medewerker betreft die is aan gesteld voor onbepaalde tijd. Naar zeggen van de faculteit gaat het in deze kwestie immers niet om een interpretatie van de cao wijzigingen of de Wet werk en zekerheid maar om het opheffen van een wp positie en ontslag vanwege het opheffen van de functie. Voorts geeft de faculteit aan het niet juist te vinden dat in dezelfde kwestie zowel bezwaar kan worden gemaakt als advies kan worden gevraagd aan de VIR. Dit vraagstuk valt volgens de faculteit buiten de aan de VIR verleende bevoegdheid. De geclausuleerde aanstelling voor onbepaalde tijd heeft een dusdanig karakter dat deze in materiële zin niet of nauwelijks verschilt met een aanstelling voor bepaalde tijd. Deze aanstellingsvorm ligt feitelijk zeer dicht tegen de aanstelling voor bepaalde tijd wegens tijdelijke externe financiering. De beëindiging van de onderhavige geclausuleerde aanstelling is dermate imperatief omschreven dat automatische opheffing van de functie plaats heeft als de financiering stopt. Het enige juridisch verschil met de aanstelling voor bepaalde tijd is gelegen in het feit dat de geclausuleerde aanstelling leidt tot een ontslagbesluit, terwijl het einde van een aanstelling voor bepaalde tijd wordt aangezegd.

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. Er is derhalve geen grond om de adviesaanvraag niet ontvankelijk te achten. Voorts staat het betrokkene vrij om zowel gebruik te maken van de aanvraag tot bindend advies als het indienen van een bezwaarschrift op grond van de Algemene wet bestuursrecht.

Teneinde mogelijk tegenstrijdige oordelen in dezelfde kwestie te voorkomen heeft betrokkene verzocht de behandeling van zijn bezwaar conform de Algemene wet bestuursrecht aan te houden totdat de beslissing op het bindend advies bekend is. Ook heeft de faculteit bezwaren geuit dat er een concept advies is voorgelegd voordat de standpunten zijn uitgewisseld. Dat is onjuist. Eerst heeft er op 7 oktober een gesprek plaatsgevonden tussen betrokkenen partijen, vervolgens is er conform de afspraak met de faculteit een concept advies opgesteld en is dat advies in het kader van wederhoor voorgelegd. Bovendien is de inhoud van het advies naar aanleiding van de reactie van de faculteit inhoudelijk aangepast.

Ontstane verwachtingen

Naar zeggen van betrokkene is bij hem de verwachting gewekt dat het dienstverband na afloop van de subsidie zou worden voortgezet bij goed functioneren en dat zijn onderzoek duurzaam zou worden ingebed in de organisatie. Concrete toezeggingen heeft betrokkene echter niet kunnen overleggen. Ik kan dan ook niet vaststellen dat die verwachtingen aantoonbaar zijn gewekt door de faculteit. Bij betrokkene is echter de wel de indruk ontstaan dat de faculteit het voornemen had zijn onderzoek structureel inbedding te geven.

Financiële positie

De financiële positie van [] is naar zeggen van de directeur slecht. De financiële positie dwingt tot vermindering van het aantal arbeidsplaatsen. Betrokkene werpt terecht de vraag op of er niet eerst een fundamentele heroriëntatie op het wetenschapsbeleid moet plaatsvinden alvorens arbeidsplaatsen te laten vervallen terwijl in ieder geval een deel van zijn werkzaamheden onverminderd wordt voortgezet.

Eerdere kennisgeving

Het is aannemelijk dat betrokkene zijn [] subsidie bij de faculteit wilde inbrengen omdat hij in de veronderstelling verkeerde dat de faculteit een duurzame onderzoekslijn in zijn vakgebied zou opzetten. [] gaat er vanuit dat de subsidiegelden worden benut voor een duurzame inbedding van het onderzoek. Anderzijds eist [] slechts een aanstelling voor de duur van het project. Naar zeggen van de faculteit was van meet af aan duidelijk dat het [] onderzoek niet zou worden ingebed binnen het reguliere eerste geldstroom onderzoek en dat de functie zou worden opgegeven als de financiering zou eindigen. Zulks is inderdaad expliciet in de aanstellingsbrief verwoord. De faculteit stelt nog te hebben gezien of het onderzoek van betrokkene ondergebracht kon worden bij [] dat als UvA zwaartepunt anders wordt gefinancierd.

Betrokkene ging er vanuit dat de clausule in de aanstelling een soort formaliteit was. Concrete toezeggingen omtrent structurele inbedding van het [] onderzoek zijn echter niet aantoonbaar aanwezig.

Beëindiging [] project en overige structurele werkzaamheden

Dat het [] project niet wordt voortgezet en het onderzoek geen structurele inbedding krijgt is in voldoende mate komen vast te staan. Dit is een discretionaire beslissing van de faculteit. Voorts heeft de faculteit gewezen op de bevoegdheid om betrokkene voor 25% in te zetten op werkzaamheden buiten de [] aanstelling". Betrokkene is daadwerkelijk ingezet voor structurele werkzaamheden naast het project. Het tijdsbeslag van deze extra werkzaamheden is voor zover mij bekend niet vastgelegd. Door mij kan niet worden vastgesteld wat de omvang van die werkzaamheden is.

Rol van betrokkene is specifieke kwaliteiten in belangrijke nationale en internationale projecten

De direct leidinggevende van betrokkene [] heeft het belang van betrokkene voor het onderzoek aan [] bevestigd. Door betrokkene is voorts een brief van [] aan het College van Bestuur d.d. 8 september 2015 overgelegd. In deze brief geeft [] aan niet te begrijpen waarom het dienstverband met [] beëindigd moet worden nu hij juist een fundamentele bijdrage aan hoogwaardig internationaal onderzoek heeft geleverd dat behoort tot de wetenschappelijke zwaartepunten van de universiteit. Voorts geeft [] in zijn brief aan dat de borging van de kennis en kunde van betrokkene voor het functioneren van zijn leerstoel groep en het [] van wezenlijk belang is.

Op dit moment is duidelijk dat er naar zeggen van zijn leidinggevende [] behoefte is aan de zeer specifieke deskundigheid van betrokkene in verschillende projecten. De Universiteit van Amsterdam heeft in 2010 een overeenkomst gesloten met het []

[] De partijen bij de overeenkomst ontplooiën binnen het [] gezamenlijke onderzoeksactiviteiten op het gebied van ontwikkeling en toepassing van geavanceerde lichtmicroscopie. Het [] imbieert een coördinerende rol bij het initiëren van nationale en internationale samenwerkingsverbanden. Betrokkene verricht naar zeggen van zijn leidinggevende nog steeds zeer gespecialiseerde werkzaamheden ten behoeve van het []

[] heeft gewezen op verschillende samenwerkingsverbanden waarin betrokkene naar zijn zeggen inzetbaar is. In 2013 is door de Universiteit van Amsterdam,

formele indiening van de aanvraag bij _____ is onderschreven door de voormalig collegevoorzitter van de Universiteit van Amsterdam. Ook het college van bestuur heeft steunbrieven gestuurd ter ondersteuning van onderzoeksaanvragen bij _____ heeft gewezen op een steunbrief voor _____ (welke is ondertekend door zowel _____ Specifiek wordt de rol _____ genoemd. In voornoemde brief staat dat de UvA _____

“ Uiteraard is het de discretionaire bevoegdheid van de universiteit om terug te komen op beleidslijnen rond onderwijs en onderzoek. Op dit moment is echter niet gebleken dat voornoemde beleidslijnen zijn gewijzigd. In ieder geval is betrokkene naar zeggen van zijn direct leidinggevende nog steeds betrokken bij voornoemde projecten. Ook de omvang van de werkzaamheden ten behoeve van deze projecten zijn mij niet bekend.

Duidelijk is dat de leidinggevende van betrokkene kansen ziet om betrokkene in ieder geval deels te blijven zetten voor het onderzoek en te herplaatsen binnen de universiteit of samenwerkingsverbanden van de universiteit. Het personeelsmandaat ligt echter niet bij _____ aldus de faculteit en de brief van _____ verwoordt niet het standpunt van _____

Bevordering inschakeling in passende arbeid

Dat het _____ project niet wordt voortgezet en het onderzoek geen structurele inbedding krijgt is in voldoende mate komen vast te staan. In ieder geval is het merendeel van de werkzaamheden van betrokkene komen te vervallen. Als goed werkgever voert de universiteit een beleid gericht op het vinden van duurzame inzetbaarheid van personeelsleden. Op grond van artikel 72 a Werkloosheidswet (WW) is de universiteit als eigenrisicodragers voor de uitkeringen krachtens de WW gehouden een re-integratiebeleid te voeren.

Artikel 72 a WW luidt:

“ De overheidswerkgever heeft tot taak de inschakeling in de arbeid te bevorderen van:

- a. Een persoon die uit hoofde van een dienstbetrekking als overheidswerknemer met die overheidswerkgever recht heeft op uitkering op grond van hoofdstuk II;
- b. een overheidswerknemer die kan aantonen dat de dienstbetrekking binnen vier maanden zal eindigen en van wie naar het oordeel van het UWV redelijkerwijs valt aan te nemen dat hij recht zal hebben op een uitkering op grond van hoofdstuk II.

Uit dit artikel blijkt overduidelijk dat de universiteit gehouden is zich in te spannen om betrokkene, ook bij dreigende werkloosheid, waar mogelijk te re-integreren in passende arbeid. De faculteit stelt simpelweg dat betrokkene zelf moet zorgen voor 2^e of 3^e geldstroom financiering. Wel heeft de faculteit begeleiding door het bureau Proactief aangeboden. De wet en het goedwerkgeverschap vereisen echter verdergaande inspanningen van de faculteit.

Zoals gesteld heeft de universiteit de discretionaire bevoegdheid om onderzoek te staken en niet langer voort te zetten ook al heeft de beëindiging van het onderzoek gevolgen voor samenwerkingsverbanden aangaande door de universiteit. Wat betreft het _____ project is zoals eerder verwoord in voldoende mate duidelijk gemaakt dat men die onderzoekslijn geen structurele inbedding wil geven. In de onderhavige

kwestie is betrokkene echter ook nog feitelijk werkzaam ten behoeve van de verschillende projecten in onder meer het al is de omvang van die werkzaamheden mij niet bekend.

8. Eindoordeel

De faculteit heeft het recht het onderzoek dat betrokkene verricht niet voort te zetten omdat de externe financiering is komen te vervallen. Ondanks de clause in de aanstelling dat de functie wordt opgeheven bij het wegvallen van externe financiering zal er op basis van artikel 3.4 Awb belangen afweging plaats dienen te vinden tussen de belangen van betrokkene en de belangen van de universiteit. Het onder deze omstandigheden letterlijk toepassen van de clause in de aanstellingsbrief leidt ertoe dat er eerst moet worden bezien of betrokkene valt te begeleiden naar ander werk binnen of buiten de faculteit. Nu zijn leidinggevende heeft aangegeven dat er werkzaamheden voor betrokkene voorhanden zijn en dat betrokkene voor tal van werkzaamheden en projecten van bijzonder belang is. Is het gewenst om te bezien of betrokkene wellicht naar ander werk binnen die projecten kan worden begeleid.

Advies

Ik adviseer te besluiten dat de faculteit binnen 2 maanden - na dagtekening van het besluit van het College van Bestuur op dit advies - onderzoekt of betrokkene valt te begeleiden naar ander passend werk binnen of buiten de faculteit. Van alle activiteiten tot begeleiding stelt de faculteit een schriftelijke rapportage op die ook aan betrokkene ter beschikking wordt gesteld.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0380

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, _____ een eenmalige bruto vergoeding te verstrekken van _____ compensatie voor het verlies van de arbeidsrelatie met de universiteit en tevens _____ gedurende een periode van twee jaar na het uitbrengen van dit advies aan te merken als voorrangskandidaat.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr.

, Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage 1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen betrokkene, heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is tot 1 september 2015 werkzaam geweest via een inlening via de besloten vennootschap UvA Job Service B.V. bij de

verder te noemen de faculteit. Betrokkene kan zich niet vinden in het feit dat de arbeidsrelatie niet is voortgezet en het dienstverband met UvA Job Service B.V. is beëindigd terwijl hem geen aanstelling is aangeboden.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie.

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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 28 augustus 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Na overleg met de faculteit is er op 12 september 2015 een concept advies aan de faculteit overgelegd in het kader van hoor- en wederhoor. De faculteit heeft op 28 september 2015 schriftelijk haar zienswijze kenbaar gemaakt. De zienswijze van de faculteit zijn onder punt 7.2 weergegeven.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Betrokkene werkt vanaf februari 2003 met tussenpozen voor de faculteit. Gedurende de periode **28 februari 2003 tot 26 mei 2003** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Studijb Uitzendbureau B.V.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd

Gedurende de periode **29 maart 2005 tot 14 mei 2005** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Studijb Uitzendbureau B.V. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 22 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2005 tot 1 juni 2006** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V.

Gedurende de periode **5 februari 2007 tot 1 juni 2007** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 29,11 uur per week.

Gedurende de periode **4 februari 2008 tot 29 maart 2008** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 32,11 uur per week.

Gedurende de periode **22 oktober tot 31 maart 2008** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 26,70 uur per week.

Gedurende de periode **15 mei 2009 tot 1 januari 2010** is betrokkene werkzaam geweest als gastmedewerker ten behoeve van een project in Congo.

heeft betrokkene voor de UvA gewerkt als veldwerker in een onderzoeksproject te Congo. Formeel juridisch was betrokkene bij de faculteit.

Gedurende de periode **1 september 2009 tot 1 juni 2010** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 25,20 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2010 tot 1 juni 2011** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 27,25 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2011 tot 25 december 2011** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur is niet vermeld in de overeenkomst.

Gedurende de periode **25 december 2011 tot 1 juni 2012** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 32 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2012 tot 1 juni 2013** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V.

Gedurende de periode **1 september 2012 tot 1 juni 2013** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 27,25 uur per week.

Gedurende de periode **1 augustus 2013 tot 1 september 2015** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 32 uur per week.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft verschillende werkzaamheden uitgevoerd als

De laatst vervulde werkzaamheden zijn die van docent.

6. Aanbod van de faculteit

De faculteit heeft aan betrokkene geen aanbod gedaan voor een verlenging van het dienstverband.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene heeft een deel van zijn standpunten deels schriftelijk voorwoord. Onderstaand een letterlijk citaat:

Betrokkene heeft zijn standpunten deels mondeling onderbouwd, hij schetste zijn situatie als volgt:

De leidinggevende van betrokkene hadden volgens hem de wens om hem bij het

in te zetten en aan te stellen om de

Dit is helaas niet gebeurd. Uiteindelijk is betrokkene te werk gesteld als docent. De practicum vakken waarbij betrokkene de laatste jaren inbreng heeft gehad worden voor het cursusjaar 2015-2016 ingevuld door nieuw aangenomen personeel. Voor een aantal vakken in het tweede semester is vervanging nog geheel onduidelijk.

Teneinde te voldoen aan de eisen op het gebied van onderwijs heeft betrokkene de

gehaald. De cursus zijn zeer te spreken over het functioneren van betrokkene en hebben zulks ook schriftelijk kenbaar gemaakt aan de faculteit. Naar zeggen van betrokkene zijn er gesprekken gevoerd over de voortzetting van zijn aanstelling. Uiteindelijk is aan betrokkene medegedeeld dat de arbeidsrelatie niet zal worden voortgezet omdat er dan een aanstelling voor onbepaalde tijd zou moeten worden verleend. Daarnaast zou er sprake zijn van een begrotingstekort. Betrokkene heeft nog voorgesteld aangesteld te worden als analist zodat hij in ieder geval werkzaam zou kunnen blijven. Betrokkene stelt dat er zijn aangenomen die gedeeltelijk het werk van betrokkenen gaan verrichten. De werkzaamheden die die gaan vervullen lijken voor een deel op de werkzaamheden die betrokkene verrichtte en hebben een structureel karakter.

7.2 Standpunten van de faculteit

De standpunten van de faculteit zijn door de Directeur Bedrijfsvoering in haar brief van 28 september 2015.

verwoord

Onderstaan zijn haar standpunten letterlijk weergegeven:

" De leidinggevende van , directeur van heeft op 12 september 2014 aan laten weten dat de detachering na 1 september 2015 niet voortgezet zou worden. In datzelfde gesprek is met gesproken over zijn verdere loopbaan en hem is toegezegd dat hij kon rekenen op ondersteuning bij het verkrijgen van ander werk. Op 30 september 2014 heeft concreet aangeboden gebruik te maken van begeleiding 'van werk naar werk' door Pro Actief UvA bv en – met het oog op een betere positie op de arbeidsmarkt – een aanvraag voor bijscholing in te dienen bij het . In reactie daarop heeft in december 2014 per mail aangegeven dat hij een opleiding/cursus wilde gaan doen. Ondanks verschillende keren aandringen door de uiteindelijk geen actie ondernomen, althans geen gebruik gemaakt van en geen aanvraag ingediend voor het Op 10 april 2015 heeft aan – nogmaals – mondeling meegedeeld dat de detachering – via UvA Jobservice – per 1 september 2015 beëindigd zou worden.

Het takenpakket van bestond deels uit , en deels uit do Met het oog op efficiëntie in de bedrijfsvoering is in het voorjaar 2015 besloten om dit takenpakket met ingang van september 2015 op te splitsen en onderdelen samen te voegen met andere taken.

Hierbij zij nadrukkelijk opgemerkt dat de faculteit in principe vacatures altijd invult via een open procedure. Zittende medewerkers kunnen uiteraard solliciteren, met als voordeel dat zij al bekend zijn met de organisatie en het soort werk.

Volgens onze administratie hebben wij van [] op geen van deze vacatures – die inmiddels vervuld zijn – een sollicitatie ontvangen.

Alles overwegende ben ik van mening dat [] zich passief heeft opgesteld ondanks dat hij ruimschoots op tijd wist dat de detachering per 1 september 2015 zou eindigen. Dat zijn takenpakket als zodanig niet meer bestaat is het gevolg van ontwikkelingen in de organisatie en zijn – naast op de dynamiek in het onderwijs – op zich niet vreemd en zeker niet bedoeld om [] van werk af te houden. Het had voor de hand gelegen dat [] zou solliciteren op bovenstaande vacature. Dat hij dat niet heeft gedaan moet geheel voor zijn rekening blijven. Hetzelfde geldt voor het niet ingaan van [] op het aanbod om hem te ondersteunen bij het verkrijgen van ander werk (binnen of buiten de UvA).”

8. Overwegingen

Betrokkene vervulde reguliere en primaire universitaire taken zoals het coördineren en begeleiden van practica, en het geven van onderwijs. Betrokkene verricht sinds 2003 jaarlijks werkzaamheden voor de faculteit op basis van inlening.

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Sinds oktober 2011 tot 1 september 2015 verricht betrokkene – behoudens de zomer periode - aaneengesloten werkzaamheden voor de faculteit. Er kan redelijkerwijze niet meer gesproken worden van tijdelijke arbeid als bedoeld in bijlage L. van de cao Nederlandse Universiteiten.

Onderbrekingen in de arbeidsrelatie

De afname van werkzaamheden in de zomerperiode is een normaal bedrijfsrisico voor rekening en risico van de faculteit. Personeel in dienst van de universiteit, en zeker het personeel belast met onderwijstaken, geniet in de zomerperiode doorgaans vakantie. Feitelijk maakt de faculteit een onderscheid tussen docenten in universitaire dienst en ingeleende docenten. Met andere woorden, er is sprake van ongelijke behandeling door de universiteit tussen aanstellingen of inhuur bij functie-invulling voor structurele werkzaamheden.

Grond voor aanstelling in universitaire dienst

De handelwijze om betrokkene geen aanstelling te verlenen maar langdurig in te lenen via UvA Job Service is niet overeenkomstig de geest van de cao Nederlandse Universiteiten.

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken, de tijd doorgebracht UvA Job Service B.V. moet worden toegerekend aan de faculteit.

De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens “aangereikt” bij de UvA Job Service 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.

Het payrollbedrijf en de werknemer hebben nimmer de partijbedoeling gehad daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst met elkaar te sluiten. Dit oordeel sluit aan bij de jurisprudentie in de lagere civiele rechtspraak. Er is dus grond voor een aanstelling in universitaire dienst. Ook het goede functioneren van betrokkene staat niet aan een aanstelling in de weg.

Feit is echter dat er twee andere personeelsleden zijn aangesteld die thans de werkzaamheden van betrokkene vervullen.

Opstelling van betrokkene en de faculteit bij herplaatsing

Betrokkene heeft mondeling medegedeeld in gesprek te zijn geweest over de continuering van zijn aanstelling. Aan betrokkene is naar zijn zeggen medegedeeld dat zijn aanstelling niet verlengd zou worden omdat er dan een aanstelling voor onbepaalde tijd zou moeten worden verleend en omdat sprake is van een begrotingstekort.

Door de faculteit is gesteld dat betrokkene reeds in 2014 is aangeboden gebruik te maken van begeleiding van werk naar werk. Naar zeggen van de faculteit heeft betrokkene geen gebruik gemaakt van de aangeboden ondersteuning door bureau Pro Actief. Ook heeft betrokkene naar zeggen van de faculteit niet gereageerd op openstaande vacatures. Van een werknemer aan wie is medegedeeld dat er een einde zou komen aan de arbeidsrelatie kan worden verwacht dat hij zich gaat inzetten voor het vinden van ander werk binnen of buiten de universiteit. Volgens zeggen van de faculteit heeft betrokkene dat niet gedaan. De faculteit heeft de openstaande vacatures, voor zover ik dat thans kan beoordelen, echter ook niet aangeboden of onder de aandacht van betrokkene gebracht.

9. Eindoordeel

Het is niet billijk dat de arbeidsrelatie is beëindigd terwijl de werkzaamheden onverminderd worden voortgezet. Een andere afweging van belangen ten gunste van betrokkene had in de rede gelegen. Dit geldt te meer daar het zeer de vraag is of de gekozen weg daadwerkelijk zal leiden tot fundamentele besparingen, er zijn immers twee andere personeelsleden die de taken van betrokkene overnemen. De geest van de cao indiceert een aanstelling in ambtelijke dienst. Nu de werkzaamheden door anderen zijn overgenomen ligt een aanstelling echter niet voor de hand. Het is redelijk betrokkene een zekere financiële compensatie te bieden. Naar het lijkt aannemelijk dat betrokkene nadat hem bekend is geworden dat zijn werkzaamheden in de oorspronkelijke vorm zouden komen te vervallen in onvoldoende mate heeft getracht andere passende arbeid te verkrijgen. In het aan de faculteit overgelegd concept advies was voorgesteld een financiële compensatie te bieden op basis waarvan de CRVB formule uitgaande van een correctiefactor 1. Dit resulteerde in een bruto vergoedingsbedrag van

De faculteit heeft aangegeven deze compensatie te hoog te vinden gelet op het feit dat betrokkene niet heeft gereageerd op openstaande vacatures. De faculteit heeft aangegeven dat de door UvA Job Service B.V betaalde transitievergoeding een voldoende compensatie is voor de beëindiging van het dienstverband. De transitievergoeding is altijd verschuldigd indien de beëindiging van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht plaats heeft op initiatief van de werkgever. De transitievergoeding houdt echter op geen enkele wijze rekening met de verwijtbaarheid van handelingen van een der partijen. Nu er sprake is van een bestendige arbeidsrelatie met de faculteit ligt toepassing van de Centrale Raad van Beroep formule meer voor de hand. Ook van de faculteit had een actievere rol mogen worden verwacht, men had betrokkene ook actief kunnen wijzen op passende functies. Nu de faculteit echter in voldoende mate aannemelijk heeft gemaakt dat betrokkene niet heeft gesolliciteerd op passende functies behoort dit te leiden tot een neerwaartse bijstelling van het

vergoedingsbedrag

De in 2013 door de Centrale Raad van Beroep opgestelde formule wordt normaal gesproken gehanteerd in gevallen dat de beëindiging van de aanstelling te wijten is aan het bevoegd gezag. Deze formule hanteer ik ook in het onderhavige geval. Bij het hanteren van bovenstaande formule is de periode doorgebracht bij UvA Job Service B.V. geteld als ware het dienstjaren doorgebracht bij de universiteit. De reeds door UvA Job Service B.V. betaalde transitievergoeding dient in mindering te worden gebracht op de uitkomst van de formule.

Voor de berekening van de formule is het volgende van belang:

- het bruto maandsalaris op het moment van ontslag (inclusief vakantiegeld);
- het aantal dienstjaren gedeeld door twee;
- het aandeel dat de werkgever had in het ontstaan van de onhoudbare situatie.

Daaraan wordt een factor 1 toegekend als het aandeel van de werkgever 80 tot 100%, 0,75 voor 65 tot 80% en 0,5 als de situatie voor 51 tot 65% te wijten is aan de werkgever. Ik ben van oordeel dat er sprake is van een zekere verwijtbaarheid aan zowel de kant van de faculteit als aan de kant van de werknemer. Deze verwijtbaarheid komt tot uitdrukking in een verlaging van de compensatie door toepassing van een correctiefactor 0,5.

Toepassing van de formule met een correctiefactor 0,5 leidt tot de volgende uitkomst:
 $€ 3884 \times 7 \times 0,5 = € 13.594$ bruto. Betrokkene heeft echter al een transitievergoeding van ontvangen van UvA Job Service B.V. De reeds ontvangen transitievergoeding dient van voornoemd bedrag worden afgetrokken.

Advies

Ik adviseer een eenmalige **bruto** vergoeding te betalen
als compensatie voor het verlies van de arbeidsrelatie met de faculteit.
Voorts adviseer ik de heer Swinkels gedurende een periode van twee jaar aan te merken als
voortrangskandidaat bij vacaturevervulling.

Bijlage

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).”



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0376
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van : in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, aan te stellen voor onbepaalde tijd met een
betrokkingsomvang van 30,4 uur per week.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr. [naam] Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot [naam] wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met [naam] kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal [naam] op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met [naam].

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoegen u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Universitair docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen 'betrokkene' heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is het niet eens met het feit dat hem een aanstelling voor bepaalde tijd is verleend terwijl hij al geruime tijd voor de en werkzaam is.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 8 september 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vervolgens zijn de standpunten van betrokkene op schrift gesteld en in het kader van hoor- en wederhoor zijn deze overlegt aan faculteit. Op 2 oktober 2015 is de email met reactie van de faculteit ontvangen. De standpunten van de faculteit zijn onder punt 6.2 weergegeven.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds november 2009 heeft betrokkene een ononderbroken arbeidsrelatie met de faculteit, afdeling Sociologie en Antropologie.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **23 november 2009 tot 1 februari 2011** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van onderzoeker 3.

De betrekkingsomvang bedroeg 38 uur per week.

Op 20 april 2011 is betrokkene met besluit nummer MG B2105 aangesteld voor de periode **1 februari 2011 tot 1 februari 2014**. In de functie van docent. De betrekkingsomvang bedroeg 19 uur per week.

Met besluit met kenmerk FMG B3330 is op 18 februari 2014, dus met terugwerkende kracht, aan betrokkene ontslag op zijn verzoek verleent ingaande per 1 februari 2014.

Met besluit met kenmerk FMG B3326 d.d. 18 februari 2014 is betrokkene aangesteld voor de periode de periode **1 februari 2014 tot 1 februari 2019**. De betrekkingsomvang is niet in het besluit vermeld.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft sinds 2009 aanvankelijk onderzoekswerkzaamheden verricht voor de faculteit. Later is het onderzoek volgens zeggen van de faculteit elders ondergebracht en gaf betrokkene onderwijs. Op dit moment is betrokken werkzaam als UD. Betrokkene geeft onderwijs in onder meer de

, Bachelor onderwijs en het
ook begeleidt betrokkene

Betrokkene heeft een opgezet voor het
en deze vier jaar gecoördineerd. Betrokkene verricht onderzoek ondermeer in de

6. Standpunten van partijen

6.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat er sprake is van een aaneengesloten arbeidsverleden met de faculteit en dat aanstelling voor onbepaalde tijd behoort te worden verleend. Betrokkene stelt dat hem is verzocht een ontslagverzoek in te dienen zodat er nog een aanstelling voor bepaalde tijd op grond van de CAO Nederlandse Universiteiten 2011-2013 kon worden verleend. Omdat betrokkene ook na 2014 graag bij de faculteit werkzaam wilde blijven heeft hij ingestemd met het doen van een ontslagverzoek. Aansluitend op het ontslag verzoek is betrokkene per gelijke datum weer aangesteld voor bepaalde tijd. Zijn wil was er echter niet opgericht om in te stemmen met wederom een dienstverband voor bepaalde tijd. De werkzaamheden die hij verricht hebben een structureel karakter wat al blijkt uit de laatste aanstelling tot 2019. Betrokkene vraagt zich of er geen sprake is van een constructie om de cao te ontduiken.

6.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven;

*was benoemd in een tijdelijke functie als _____ in een door _____
Hij heeft daarna gesolliciteerd op een andere tijdelijke functie van
Universitair Docent, vanwege een binnengekomen _____, waarop _____ vervolgens benoemd is.
Deze werkzaamheden zijn niet structureel." Ter staving van haar standpunten heeft de faculteit een
vacaturetekst overgelegd waaruit die tijdelijkheid zou blijken. Voorts heeft de faculteit aangevoerd dat zij
geen rekening kan houden met een niet geuite wil van betrokkene. De faculteit heeft mail wisselingen
overlegd waaruit instemming van betrokkene blijkt met de gekozen constructie.*

Naar zeggen van de faculteit dient de cao gerespecteerd te worden en ook het uitgangspunt dat tijdelijke werkzaamheden op basis van tijdelijkheid worden ingevuld. Met de gekozen oplossing is volgens de faculteit aan beide voorwaarden voldaan.

Voorts heeft de faculteit het volgende gesteld:

*"De tijdelijke aanstelling laat onverlet dat _____ kan solliciteren op structurele functies,
wanneer deze gesteld worden en ondersteuning krijgen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid binnen
en buiten de UvA.*

*Een vaste aanstelling, wat niet het geval is bij _____ laat de tijdelijkheid van de functie
onverlet en zal na het in 2019 wegvallen van de functie net zo leiden tot de noodzaak om te werken aan
zijn duurzame inzetbaarheid in verband met opzegging indien geen herplaatsing mogelijk is."*

7. Overwegingen

Sinds november 2009 tot en met heden verricht betrokken aansluitend werkzaamheden voor de faculteit. Artikel 2.3 lid 7 van de cao Nederlandse universiteiten luidt:

"Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in lid 1 en 2 genoemde termijnen. Indien toepassing wordt gegeven aan het gestelde in lid 5 en 6, geldt het maximum voor het aantal opvolgende dienstverbanden uit de voorgaande zin niet."

Aan betrokkene waren reeds vele aanstellingen voor bepaalde tijd verleend. Derde aanstelling voor bepaalde tijd zou derhalve niet mogelijk zijn. Ondanks het feit dat er sprake is geweest van een ontslagbesluit is er sprake van een ononderbroken dienstverband. Hooguit kan er sprake zijn geweest van een onderbreking van het dienstverband in de periode 1 februari 2014 tot 18 februari 2014. Als deze onderbreking er al is geweest is bij zijn dusdanig kort dat er in de zin van de cao nog steeds sprake is van een ononderbroken dienstverband. Artikel 2.3 lid 7 van de cao Nederlandse universiteiten geldt derhalve onverkort.

Op basis van art. 2.3 lid 7 van de cao Nederlandse universiteiten had bij voortteling van de werkzaamheden reeds op 18 februari een aanstelling voor onbepaalde tijd moeten worden verleend.

8. Eindoordeel

Op basis van de cao Nederlandse universiteiten had bij voortteling van de werkzaamheden reeds op 18 februari een aanstelling voor onbepaalde tijd moeten worden verleend.

Advies

De aanstelling van betrokken om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd met dezelfde betrekkingsomvang als thans het geval is (30,4 uur per week).

Bijlage

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).”

Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0379

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____, het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, het aanstellingsbesluit van _____ te handhaven.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0379
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van [] het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, het aanstellingsbesluit van [] te handhaven.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot de VIR wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met de VIR kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal de VIR op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met de VIR.

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

, verder te noemen: 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan uw College. Betrokkene is tot 15 september 2016 werkzaam op basis van een tijdelijke aanstelling die op 15 september 2016 expireert. Betrokkene vraagt zich af of er geen aanstelling voor onbepaalde tijd had moeten worden verleend.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Begin juli 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege de zomerperiode en de afwezigheid wegens vakanties, was het niet mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene in het kader van hoor en wederhoor voor te leggen aan de faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Dit concept is voorgelegd aan de Faculteit zodat de faculteit haar standpunten en belangen kenbaar kon maken. De faculteit heeft dit per email van 24 augustus 2015 gedaan. De standpunten van de faculteit zijn onder 6.2. weergegeven.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

- 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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Met ingang van **15 september 2012 tot 15 september 2014** is betrokkene op grond van artikel 2.2 lid 1 van de cao Nederlandse Universiteiten aangesteld in tijdelijke dienst bij de faculteit. Deze aanstelling is verlengd tot **15 september 2016** en is betrokkene werkzaam op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft aanvankelijk vooral als postdoc gewerkt. Uit het beoordelingsformulier over 2015 blijkt dat betrokkene al de verantwoordelijkheden en taken die bij een docent niveau 2 horen, vervult. Het Ufo profiel van betrokkene is docent niveau 3. Betrokkene ontwikkelt zelfstandig nieuw onderwijs en geeft onderwijs. Betrokkene vervult derhalve primaire universitaire taken.

6. Standpunten van partijen

6.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene vraagt zich af of hij wellicht in aanmerking komt voor een aanstelling voor onbepaalde tijd.

6.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven:

In het aan de faculteit voorgelegde concept advies was door mij gesteld dat het reëel lijkt om een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen als de werkzaamheden worden voortgezet op het moment dat

e aanstelling van betrokkene expireert. De faculteit heeft hierop gereageerd dat de werving voor wetenschappelijke functies altijd een open werving moet zijn volgens de facultaire richtlijnen.

De faculteit heeft ter onderbouwing van het standpunt dat er open werving plaatsvindt een beleidsnotitie overgelegd. Hoofddlijn van deze notitie is de volgende:

“Uitgangspunt bij de is dat er voor alle vacatures open én internationaal geworven wordt.

In bepaalde uitzonderingsgevallen kan door de directeur Bedrijfsvoering of decaan toestemming verleend worden om een gesloten of half open procedure te hanteren. Onder bepaalde gevallen wordt onder meer verstaan:

- Indien er sprake is van grote schaarste op de arbeidsmarkt voor een bepaald vakgebied/specialisme en er door scouting en/of netwerken een geschikte kandidaat is gevonden, dan wel dat door kenners van het vakgebied op een geschikte kandidaat wordt gewezen.

- Indien de kandidaat met eigen geld komt (denk aan VIDI, VICI, ERC-Grant, etc.) en door het instituut geaccepteerd wordt. Hier is veelal geen sprake van een bestaande vacature.

- Als het gaat om een (kleine) deeltijdaanstelling van 0,2 fte of minder, waarbij de hoofdbetrekking van de persoon (bij een andere werkgever) van groot belang is voor het instituut (bijvoorbeeld i.v.m. samenwerking). In aantal gevallen gaat het hier om onbezoldigde aanstelling (van een hoogleraar). Ook in deze gevallen is vaak geen sprake van een bestaande vacature.

- In geval het een faculteitshoogleraar betreft (discretionaire bevoegdheid decaan) - Indien de kandidaat een gewezen medewerker is, waarmee afspraken zijn/worden gemaakt om na de pensionering op nadrukkelijk verzoek van de faculteit nog tijdelijk werkzaamheden te verrichten. Ook hier is er formeel geen sprake van een bestaande vacature.

- Soms wordt een kandidaat overgenomen van een andere instelling omdat dit een onderdeel is van een bepaalde afspraak die is gemaakt. Toestemming op deze uitzonderingen wordt spaarzaam gegeven.”

8. Overwegingen

Betrokkene verricht sinds 2012 werkzaamheden voor de faculteit. Per brief van 14 september 2012 met kenmerk PZ 2012 IvI/4301 is aan betrokkene medegedeeld dat hij tijdelijk wordt aangesteld vanwege het tijdelijk beschikbaar hebben van financiële middelen uit wat men noemt

De faculteit heeft met voornoemde brief voldaan aan haar motiveringsplicht waarom is besloten tot een tijdelijk dienstverband. Per brief van 28 augustus 2014 met kenmerk PZ 2014 IvI/4471 is de aanstelling van betrokkene verlengd tot 15 september 2016. De faculteit geeft als reden voor de tijdelijke aanstelling aan, het tijdelijke karakter van de werkzaamheden. Betrokkene is mede belast met de ontwikkeling van een nieuwe opleiding. Het lijkt redelijk te veronderstellen dat op het moment van het verlengen van de tijdelijke aanstelling er nog onvoldoende zekerheid bestond of de werkzaamheden een structureel karakter zouden verkrijgen. Betrokkene heeft mij aangegeven dat het aantal onderwijsuren fors is toegenomen. Dit blijkt ook uit de beoordeling die is opgemaakt in 2015.

De faculteit heeft - voor zover ik dat thans kan overzien - zowel bij de eerste aanstelling als bij de verlenging daarvan in 2014 een deugdelijke motivering gegeven voor het verlenen van een tijdelijke aanstelling. Zoals gesteld heeft de faculteit aan die eis voldaan.

Werkzaamheden van structurele aard?

Op het moment van het verlenen van de aanstelling en op het moment van het verlenen van de aanstelling in juli 2014 was wellicht nog niet goed te beoordelen of de werkzaamheden van betrokkene een structureel karakter hadden gekregen.

Gelet op bovenstaande argumenten ben ik van oordeel dat de faculteit gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid een tijdelijke aanstelling te verlenen. Gebruik maken van de mogelijkheid om een tijdelijke aanstelling te verlenen is iets anders dan het maken van misbruik van die bevoegdheid. De reden van de tijdelijke aanstelling en de reden van de verlenging van de tijdelijke aanstelling zijn voldoende deugdelijk gemotiveerd.

Er is geen sprake van ontduiking van de universitaire rechtspositie. Betrokkene is niet unfair behandeld door de faculteit. De faculteit heeft dan ook in redelijkheid tot het verlenen van een tijdelijke aanstelling kunnen komen en de faculteit heeft ook in redelijkheid tot de verlenging van de tijdelijke aanstelling kunnen komen.

Er doet zich echter wel de vraag voor of de werkzaamheden op het moment van expiratie van de tijdelijke aanstelling op 15 september 2016 nog aangemerkt kunnen worden als werkzaamheden van tijdelijke aard die een dienstverband van tijdelijke aard rechtvaardigen. Indien de werkzaamheden, welke betrokkene thans verricht, na de expiratedatum van de aanstelling worden voortgezet, lijkt het wel in de rede te liggen om op dat moment een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen. De bepalingen van de cao Nederlandse Universiteiten gaan er ook van uit dat de maximale periode voor aanstelling in tijdelijke dienst op dat moment is verstreken. Bij voortzetting van de werkzaamheden zal dan een dienstverband voor onbepaalde tijd moeten volgen. Het functioneren van betrokkene kan geen reden zijn om bij structurele voortzetting van de werkzaamheden geen aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen. Uit het beoordelingsformulier van juni 2015 blijkt dat de studentevaluaties bijzonder lovend zijn. Ook de collega's waarderen betrokkene enorm en de opleidingsdirecteur beschouwt hem als een steunpilaar. De onderzoeksoutput is indrukwekkend gelet op de zware onderwijstaak van betrokkene. Voor zover ik dat kan beoordelen lijkt hier sprake van een werknemer die de faculteit graag zou moeten willen behouden.

9. Eindoordeel

Van een onfaire behandeling is geen sprake. Wel lijkt het reëel om een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen als de werkzaamheden worden voortgezet op het moment dat de aanstelling expireert. De werkzaamheden lijken dan een structureel karakter te hebben gekregen. Op dat moment ligt een aanstelling voor onbepaalde tijd overeenkomstig de uitgangspunten die de partijen bij de cao Nederlandse Universiteiten hebben geformuleerd voor de hand. De faculteit heeft er echter op gewezen dat er voor wetenschappelijke functies een open werving geldt. Het uitgangspunt van een open werving en selectie voor wetenschappelijke functies staat enigszins op gespannen voet met de door cao partijen geformuleerde uitgangspunten. Dit is bijvoorbeeld het geval in de situatie dat iemand reeds een bepaalde wetenschappelijke functie vervult, maar deze functie vervult op tijdelijke basis en de aanstelling wordt gecontinueerd. Mijns inziens heeft de open werving en selectie plaatsgevonden. Een andere lezing zou er toe leiden dat elke verlenging van de aanstelling onmogelijk zou zijn, zonder dat er eerst een open werving heeft plaatsgevonden. Indien de werkzaamheden van betrokkene worden voortgezet in dezelfde functie behoort het uitgangspunt te prevaleren dat aanstelling voor onbepaalde tijd dient plaats te vinden. Indien betrokkene zou solliciteren naar een andere wetenschappelijke functie - bijvoorbeeld die van UHD - dan dient de open werving te prevaleren. Van een onfaire behandeling is geen sprake. Op dit moment lijkt het te vroeg om te beoordelen of het werk een structureel karakter heeft verkregen. Ook de cao-bepalingen schrijven bij een voortzetting van het dienstverband na september 2016 voor dat er dan sprake zal zijn van een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Advies

Ik adviseer het verleende aanstellingsbesluit te handhaven.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0375
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbestedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, de aanstelling voor bepaalde tijd van _____ om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om , Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Universitair Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Na een lange reeks tijdelijke dienstverbanden sedert 2004 is betrokkene sedert september 2013 in dienst op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2016. Betrokkene is thans dus werkzaam op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd. Betrokkene is van oordeel dat aanstelling dient te worden omgezet naar een aanstelling voor onbepaalde tijd.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 8 september 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vervolgens zijn de standpunten van betrokkene op schrift gesteld en in het kader van wederhoor voorgelegd aan de faculteit. Op 9 oktober heeft de faculteit per brief met kenmerk p-u-2015 haar standpunten kenbaar gemaakt. De standpunten van de faculteit zijn onder punt 7.2 weergegeven.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

- 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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds 2004 heeft betrokkene een arbeidsrelatie met de universiteit (Faculteit ,

). Het arbeidsverleden van betrokkene kenmerkt zich door een combinatie van inlening vanuit UvA Job Service B.V in cumulatie met ambtelijke aanstellingen bij de universiteit.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 augustus 2004 tot en met 31 augustus 2006** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit (afdeling

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg aanvankelijk 26,5 uur per week en is later bijgesteld naar 9,5 uur per week vanwege de aanstelling van betrokkene als promovendus.

Gedurende de periode **1 september 2005 tot en met 31 augustus 2009** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van promovendus.

De betrekkingsomvang bedroeg 28,5 uur per week. Betrokkene werkte naast de aanstelling als promovendus 9,5 uur per week als docent

Gedurende de periode **1 september 2006 tot 15 augustus 2007** is betrokkene naast haar universitaire aanstelling als promovendus werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit als docent

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 9,5 uur per week

Gedurende de periode **1 augustus 2007 tot 15 augustus 2008** is betrokkene naast haar universitaire aanstelling als promovendus werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde

tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit als docent
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 9,5 uur per week

Gedurende de periode **16 augustus 2008 tot en met 31 augustus 2009** is betrokkene naast haar universitaire aanstelling als promovendus werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit als docent
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 9,5 uur per week

Gedurende de periode **1 september 2009 tot 1 september 2010** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit (afdeling
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 30,8 uur per week

Gedurende de periode **1 september 2010 tot en met 31 januari 2011** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit (afdeling
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 7,1 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2010 tot 1 september 2011** is betrokkene voor bepaalde tijd aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van het Amsterdam University College in de functie van docent 3. (zie de brief van de decaan van het Amsterdam University College d.d. 29 juni 2010 met kenmerk 2010cu/20). Naast de ambtelijke aanstelling is betrokkene gedurende de periode 1 september 2010 tot en met 31 januari 2011 is betrokkene ook werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit (afdeling
In de periode vanaf februari 2011 tot 1 september 2011 is er geen sprake van een arbeidsrelatie met de Faculteit
Per brief van het Amsterdam University College d.d. 20 juli 2011 met kenmerk AC 1107 3073 wordt aan betrokkene medegedeeld dat zij wordt overgeplaatst naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2013 tot en met 31 augustus 2016** is betrokkene voor bepaalde tijd aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit (in het besluit staat geen betrekkingssomvang vermeld).

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene is werkzaam geweest als promovendus en heeft daarnaast een zeer geruime tijd werkzaamheden verricht als docent Betrokkene heeft van de dienstverbanden ten behoeve van de universiteit 70% van haar tijd besteed aan onderwijs en circa 30% aan onderzoek. Betrokkene is belast met coördinerende werkzaamheden en draagt actief bij aan de ontwikkeling van het curriculum en coördineert momenteel vier vakken bij de afdeling

5.2 Overige feiten met betrekking tot de aanstelling

Uit de brief van de decaan van het Amsterdam University College d.d. 29 juni 2010 met kenmerk 2010cu/20 blijkt dat de aanstelling het doel heeft de geschiktheid van betrokkene te beoordelen. In voornoemde brief staat vermeld dat bij gebleken geschiktheid een dienstverband voor onbepaalde tijd zal worden verleend.

6. Aanbod van de faculteit

De aanstelling van betrokkene expireert volgens het aanstellingsbesluit eerst op 31 augustus 2016.

Aan betrokkene is geen aanbod gedaan voor een aanstelling voor onbepaalde tijd.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat [] aanstelling omgezet behoort te worden voor onbepaalde tijd. [] stelt sedert 2004 voor de universiteit te hebben gewerkt. Betrokkene stelt sinds 16 augustus 2004 continu voor de universiteit werkzaam te zijn geweest. De arbeidsrelatie kenmerkt zich door een afwisseling van dienstverbanden met de universiteit en dienstverbanden met UvA Job Service B.V. Betrokkene stelt dat er nimmer sprake is geweest van een onderbreking van [] dienstverband. In de start van haar loopbaan heeft zij naast haar aanstelling als promovendus onderwijstakenuitgeoefend op basis van een arbeidsovereenkomst met UvA Job Service B.V.

"Inmiddels zit ik op mijn tiende contract (de tweede fase van mijn promotiecontract niet meegerekend). Hiernaast zijn mijn taken als docent en UD [] niet veel veranderd: ik geef nog steeds hetzelfde vak dat ik 12 jaar geleden ook al gaf, met evenveel passie en toewijding, draag actief bij aan de invulling van ons programma en []"

7.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven.

[] is als docent bij de afdeling [] werkzaam geweest van 16 augustus 2004 tot 1 september 2005 voor 26,5 uur op basis een inleenovereenkomst via UvA Jobservice. In 2004 was het beleid van de afdeling [] om jonge, recent afgestudeerde doctorandussen een tijdelijk contract te bieden als werkervaringsplek: 1 of 2 jaar als docent voor 0,7 fte, zodat een net afgestudeerde kan kennismaken met het werk als wetenschapper en kan ontdekken of dit werk iets zou kunnen zijn. De docent kreeg daarbij begeleiding bij het schrijven van een promotievoorstel, zodat de periode als docent ook gebruikt kon worden om een plek als promovendus te veroveren. Deze plekken waren bedoeld als werkervaringsplekken, en daarmee per definitie tijdelijk. De contracten waren meestal voor twee jaar, waarbij een verlenging met nog eens twee jaar mogelijk was. Bij betrokkene was dit niet nodig, omdat zij een promovendus-aanstelling kreeg bij de []

Vanaf 1 september 2005 tot 1 september 2009 is betrokkene namelijk als promovenda aangesteld. In die tijd als promovenda heeft betrokkene ook werkzaamheden als docent verricht op basis van een inleenovereenkomst met UvA Jobservice. Dit omdat betrokkene graag docent-ervaring wilde blijven behouden. Het was en is beleid van de [] dat promovendi tijdens hun aanstelling als promovendus de kans krijgen om onderwijservaring op te doen of de ervaring te blijven ontwikkelen. Na afloop van de aanstelling als promovenda per 1 september 2009 is betrokkene werkzaam als docent op basis van inleen via UvA Jobservice, maar nog niet gepromoveerd. Omdat er op dat moment nog een vraag was naar tijdelijke docenten, is dit werk betrokkene geboden. Voor betrokkene was het een kans om het proefschrift af te ronden in combinatie met het werk bij de []. Daarmee was voor betrokkene en de [] de kans van slagen op een afronding van het proefschrift groter en tevens voor betrokkene opnieuw kans om onderwijservaring uit te breiden.

Vanaf september 2010 tot februari 2011 (einddatum contract bij []) zijn de uren op verzoek van betrokkene teruggebracht van 30,8 uur per week naar 7,1 uur per week (op uitdrukkelijk wens van betrokkene om nog verbonden te zijn met de afdeling [] is dit zo met betrokkene overeengekomen) en zodat betrokkene voor de resterende uren bij het [] beschikbaar zou zijn voor werkzaamheden. Betrokkene heeft er toen voor gekozen om een kans bij het [] aan te grijpen, om daarmee [] C.V. te versterken en ook ervaring op te doen bij het []. In dat jaar heeft betrokkene alleen in het 1e semester een bescheiden vak verzorgd in de master [] (een vak dat betrokkene tot dan toe nog niet had gegeven, en in de periode daarna ook niet).

In de periode vanaf februari 2011 tot 1 september 2011 geen aanstelling bij _____ en geen werkplek bij _____ onderbreking van zeven maanden.

In de periode van 1 september 2011 tot 1 september 2013 heeft betrokkene een tijdelijk dienstverband bij de afdeling _____ als docent om het onderwijs van de departementsvoorzitter en van het hoofd onderwijs te vervangen (betrokkene was nog niet gepromoveerd).

In de periode van 1 september 2013 tot 1 september 2016 heeft betrokkene een tijdelijk dienstverband vanwege de driejarige tijdelijke vacature van Universitair docent (UD) bij de afdeling _____ (de vacature heeft geen uitzicht op vast). De vacature was ontstaan vanwege bevordering van een ander UD. In de aanstellingsbrief is opgenomen dat als gevolg van facultair beleid met betrekking tot de flexibilisering van het personeelsbestand deze functie als Universitair docent _____ is aangemerkt als 'doorstroomplaats' en dat na verloop van de termijn van de aanstelling betrokkene geacht wordt te zijn ontslagen.

Het was/is beleid van de afdeling om een deel van de UD-plaatsen te bestemmen voor jonge, net gepromoveerde wetenschappers, om zo ervaring op te doen als UD en de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Deze plaatsen zijn - als werkervaringsplaatsen/doorstroomplaatsen - tijdelijk. Vanwege deze doorstroomplaats is in het jaargesprek met betrokkene in zowel 2013 en 2014 besproken dat betrokkene ondersteund kan worden in het zoeken naar een nieuwe werkring buiten de _____; aan betrokkene is aangegeven dat het belangrijk is de ervaring nog wat verder uit te bouwen, gezien de onzekere vooruitzichten bij de _____.

Betrokkene heeft de afgelopen jaren één onderdeel steeds weer verzorgd het vak is nog wel eens van naam veranderd, met uitzondering van het studiejaar 2010-2011. De noodzaak van de tijdelijkheid zit echter in het beleid van de afdeling, om een deel van de formatie te bestemmen/reserveren als werkervaringsplaats/doorstroomplaats voor jonge docenten of net-gepromoveerde wetenschappers. Gezien de onderbreking van de aanstelling in de periode vanaf februari 2011 tot september 2011 is geen sprake van opvolgende dienstverbanden. Derhalve is de aanspraak op een vast dienstverband ongegrond."

8. Overwegingen

Betrokkene heeft sedert augustus 2004 ononderbroken primaire universitaire taken vervuld, anders dan haar werkzaamheden ten behoeve van haar promotie. Betrokkene voerde gedurende haar promotie periode ook werkzaamheden uit als docent en later als universitair docent. Deels zijn er taken verricht vanuit een inlening via UvA Job Service B.V., en deels via tijdelijke aanstellingen. Er is sprake van een bestendige arbeidsrelatie.

Geen onderbreking van de arbeidsrelatie

Naar zeggen van de faculteit is er sprake van een onderbreking van het dienstverband van een langer dan zeven maanden. De universiteit van Amsterdam is één rechtspersoon naar publiekrecht. De afzonderlijke faculteiten bezitten geen rechtspersoonlijkheid. In de periode waaraan de faculteit refereert, is betrokkene werkzaam geweest op basis van een aanstelling ten behoeve van het Amsterdam University College. De stelling van de faculteit dat er sprake is van een onderbreking van het dienstverband van meer dan zeven maanden is dan ook niet juist.

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Gelet op de duur van de arbeidsrelatie kan er thans redelijkerwijze niet meer gesproken worden van tijdelijke arbeid als bedoeld in bijlage L. van de cao Nederlandse Universiteiten. De faculteit heeft ook niet betwist dat er sprake is van structurele werkzaamheden. De faculteit stelt slechts dat er sprake is van een onderbreking in de arbeidsrelatie waardoor er geen aanspraak zou bestaan op een aanstelling voor onbepaalde tijd.

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 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg.

De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens "aangereikt" bij de UvA Job Service 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.

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Dit blijkt ook uit het feit dat de universiteit met betrokkene correspondeerde over de arbeidsovereenkomsten en inlening via UvA Job Service B.V. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

Aanstelling als proef

Uit de brief van de decaan van het Amsterdam University College d.d. 29 juni 2010 met kenmerk 2010cu/20 blijkt dat de aanstelling het doel heeft de geschiktheid van betrokkene te beoordelen. In voornoemde brief staat vermeld dat bij gebleken geschiktheid een dienstverband voor onbepaalde tijd zal worden verleend. Betrokkene heeft sinds die tijd naar behoren gefunctioneerd, ook in haar huidige functie als UD, zodat dat ook geen aanleiding kan zijn om betrokkene een dienstverband voor onbepaalde tijd te onthouden.

Laatst verleende aanstelling

De in september 2013 verleende aanstelling voor bepaalde tijd tot 31 augustus 2016 miskent dat er reeds in september 2013 sprake was van een zeer langdurige arbeidsrelatie met de universiteit. Goedwerkgeverschap had reeds in 2013 moeten meebrengen dat betrokkene zou worden aangesteld voor onbepaalde tijd. Uiteraard telt de aanstelling van waaruit betrokkene promoveerde niet mee in de toegestane keten van tijdelijke aanstellingen. Betrokkene heeft naast haar aanstelling als promovendus echter altijd onderwijstaken uitgevoerd voor de faculteit en het Amsterdam University College. Sedert 2004 verrichte betrokkene onafgebroken werkzaamheden naast haar oorspronkelijke aanstelling als promovendus. In september 2013 was het onderhandelaarsakkoord inzake de thans vigerende cao nog niet bekend. Uit de in 2013 geldende cao blijkt dat er op dat moment een totale duur van tijdelijke dienstverbanden van zes jaar voor wp mogelijk was. Op het moment dat de laatste aanstelling werd

verleend had betrokkene al langer dan zes jaar werkzaamheden als docent vervuld. Reeds in 2013 was er sprake van een bestendige arbeidsrelatie. Thans is dat zeker het geval.

9. Eindoordeel

Er is sprake van een dusdanige bestendige arbeidsrelatie met de faculteit dat omzetting van de aanstelling voor bepaalde tijd naar een aanstelling voor onbepaald tijd redelijk valt te achten. De faculteit heeft terecht aangegeven dat de toekomst bij de faculteit onzeker is. Indien de situatie bij de faculteit aanleiding geeft tot een reorganisatie is dat ook het moment om eventueel noodzakelijke rechtspositionele besluiten te nemen.

Advies

Ik adviseer om aan te stellen voor onbepaalde tijd met een volledige
betrokkingsomvang.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0373
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie naar van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, : een aanstelling te verlenen voor onbepaalde tijd, met een betrekkingsomvang van 15 uur per week.

Het College van Bestuur.

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om

Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage 1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoegen u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

_____ verder te noemen: 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is van oordeel dat _____ een aanstelling voor onbepaalde tijd moet worden verleend.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie.

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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 14 september 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Naar aanleiding van dit intakegesprek zijn de standpunten van betrokkene op schrift gesteld en in het kader van wederhoor naar de faculteit gezonden. Per brief van 29 september 2015 is de reactie van de faculteit verzonden. De toelichting is opgesteld namens

_____ (directeur bedrijfsvoering), _____ (hoofd P & O),
_____ (afdelingsvoorzitter) _____ (hoofd
bedrijfsvoering) _____ door
(p&o adviseur). De standpunten van de faculteit zijn verwoord onder punt 7.2.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

- 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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds 2005 heeft betrokkene een arbeidsrelatie met de faculteit.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 februari 2005 tot 30 juni 2005** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg omvang arbeidsduur is 18 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2005 tot 1 september 2006** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 14,2 uur.

Gedurende de periode **1 september 2006 tot 1 september 2007** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 14,2 uur.

Naar zeggen van betrokkene is zij gedurende de periode **1 september 2007 tot 1 september 2008** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit.

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 14,2 uur. Naar zeggen van de faculteit moet dit zijn de periode 1 februari 2008 tot 1 september 2008.

Gedurende de periode **1 september 2008 tot 1 januari 2009** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V.

Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 90 uur totaal).

Gedurende de periode **1 januari 2009 tot 1 juli 2009** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 14,2 uur totaal 250 uur

Gedurende de periode **oktober 2009 tot en met 30 juni 2010** is betrokkene 470 uur is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **juli en augustus 2010** is betrokken werkzaam geweest zonder arbeidsovereenkomst of aanstelling. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 46 uur. Deze gewerkte uren zijn meegerekend in de arbeidsovereenkomst van 2010 tot 30 jun 2011.

Gedurende de periode **1 september 2010 tot 1 juli 2011** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 15 uur.

Gedurende de periode **1 september 2011 tot 1 september 2013** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een ambtelijke aanstelling ten behoeve van de

De betrekkingssomvang bedroeg 0,5 fte.

Gedurende de periode **1 september 2013 tot 1 september 2015** is betrokkene werkzaam (geweest) op basis van een ambtelijke aanstelling ten behoeve van de

De betrekkingssomvang bedroeg 15,2 uur per week.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft sinds 2005 structurele onderwijstaken uitgevoerd als docent

september 2012 is betrokkene docent lid

betrokkene werkzaamheden als

Sinds

2010 verricht

6. Aanbod van de faculteit

De faculteit heeft betrokkene wederom een aanstelling voor bepaalde tijd aangeboden met ingang van 1 september 2015 wordt verlengd voor een periode tot 1 juli 2016 voor 15,2/38^e gedeelte van de volledige werktijd

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene heeft haar standpunt als volgt op schrift gesteld.

*“Sinds het studiejaar 2004/2005 ben ik werkzaam als docent
UvA, binnen de opleiding*

Aanvankelijk via detachingscontracten bij

UvA Job; vanaf september 2011 heb ik een parttime aanstelling voor bepaalde tijd aan de UvA gekregen, welke per september 2013 met twee jaar is verlengd tot 1 september 2015.

Onlangs ontving ik bijgevoegd bestand, getiteld '2e en laatste verlenging'. De titel spreekt boekdelen en ik kan me niet aan de indruk onttrekken dat de wijzigingen in de cao van invloed zijn geweest op de beslissing om me niet zoals gebruikelijk een aanstelling van september tot september te geven voor de duur van twee jaar, maar nu slechts een aanstelling voor 10 maanden aan te bieden. Ik vind dit handelen tegen de geest van de regelgeving, zeker omdat ik nu al ruim elf jaar als docent werkzaam ben; mijn heb gehaald; en - mocht dit meewegen - zeer goede beoordelingen heb gekregen tot dusver, zowel van studenten als van mijn vakgroep voorzitter."

7.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand staat de letterlijke toelichting van de faculteit waarom betrokkene een aanbod voor bepaalde tijd is gedaan voor 15,2 uur per week, voor een periode van 1 september 2015 tot en met 30 juni 2016.

maakt deel uit van de
waar (vooralsnog) over-formatie bestaat: meer dan 1400 uur, op dit moment, niet inzetbare staf op jaarbasis. Hierin is nog niet meegenomen de gewenste ophoging van de aanstelling van waarover zelf ook nog advies over gaat uitbrengen.

De afdeling krijgt een onderwijsbudget op basis van de instroom van studenten. Voor de is het probleem dat de bacheloropleiding een dalende instroom kent: de aanmeldingen voor dit studiejaar zijn 20% lager dan het jaar ervoor, nu eerstejaars studenten.

Tegelijkertijd is er een vrij grote vaste staf, namelijk fie. leden van de vaste staf zijn (om verschillende redenen/persoonlijke omstandigheden) niet volledig inzetbaar en dat is de belangrijkste reden dat er voor het studiejaar 2015-2016 nog tijdelijke docenten zijn aangesteld.

Daarnaast gaat in de loop van studiejaar 2015-2016

maken op basis van een inschatting van een toekomstbestendige instroom van studenten, het (hernieuwde) onderwijsprogramma én de zittende staf over drie jaar.

Op dit moment is er dus absoluut géén ruimte voor een vaste aanstelling voor
Daarnaast is recent prioriteit gegeven aan de omzetting van de tijdelijke aanstelling als UD van naar 0,5 fie als UD vast (de UD-functie waar bij aanvang van aanstelling destijds op had gesolliciteerd). behoort tot dezelfde en heeft de functie als UD vanaf aanvang; de omzetting naar vast was vanuit onderzoeksoogpunt aringender dan de aanstelling als docent van

De afdeling erkent weliswaar het belang van voor het onderwijs is ook niet zomaar een "invaller"), maar betrokkene geeft wel basisvakken. Vanuit de afdeling wordt wel aangegeven dat betrokkene prioriteit nummer twee heeft ten aanzien van een vast dienstverband binnen de groep van tijdelijke aanstellingen in

Het streven ten aanzien van dan ook om in het meerjaren personeelsplan, indien financieel mogelijk, wel een vast dienstverband te kunnen bieden, maar gelet op de dalende instroom en de bezuinigingsopdracht van en de nog niet opgeloste

moment daartoe nog niet besluiten. "

kan de afleiding richting betrokkene op dit

8. Overwegingen

Betrokkene verricht sinds 2005 jaarlijks werkzaamheden voor de faculteit. Tussen de faculteit en betrokkene bestaat verschil van mening omtrent het arbeidsverleden in 2007. Volgens de opgave van de faculteit zou er sprake zijn van een langere onderbreking. Wat daarvan zij kan in het midden blijven nu er in ieder geval sedert 2008 een ononderbroken arbeidsrelatie (dus los van de juridische wijze waarop deze is vormgegeven) met de faculteit is. Er is sprake van een bestendige arbeidsrelatie op basis van een combinatie van inlening en ambtelijke aanstellingen tussen faculteit en betrokkene.

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Gelet op de duur van de arbeidsrelatie kan er redelijkerwijze niet meer gesproken worden van tijdelijke arbeid als bedoeld in bijlage L. van de cao Nederlandse Universiteiten. Dat de faculteit heeft aangegeven de werkzaamheden anders vorm te gaan geven en dat er binnen twee jaar duidelijkheid zal komen over de toekomst van het vak dat betrokkene doceert, maakt zulks niet anders. Als definitief komt vast te staan dat de werkzaamheden komen te vervallen of er andere functie-eisen gaan gelden, is dat het moment om de noodzakelijke rechtspositionele beslissingen te nemen. Zulks laat onverlet dat er onverminderd gezocht kan worden naar een andere werkring die betrokkene meer perspectief zou kunnen bieden.

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 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens "aangereikt " bij de UvA Job Service B.V. 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.;

UvA Job Service B.V. B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. moeten daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

9. Eindoordeel

Betrokkene is een zeer lange periode werkzaam op basis van tijdelijke contracten met UvA Job Service B.V. en ambtelijke aanstellingen. Er is feitelijk sprake van structurele arbeid. De stelling van de faculteit dat er geen financiële ruimte is voor een aanstelling voor onbepaalde tijd – de faculteit spreekt echter van een vaste aanstelling – overtuigt niet. De werkzaamheden van betrokkene zijn niet komen te vervallen. Ook is het aangevoerde financiële aspect onbegrijpelijk. Op basis van een verleende aanstelling voor bepaalde tijd zal aan betrokkene immers ook tot 1 juli 2016 bezoldiging moeten worden betaald. Ook de terugloop van de studentenaantallen is geen reden betrokkene een aanstelling voor onbepaalde tijd te onthouden. Er is op dit moment immers niet besloten tot het opheffen van de werkzaamheden van betrokkene. Daarbij dient opgemerkt te worden dat op het moment dat is komen vast te staan dat als de functie van betrokkene wordt opgeheven, of de werkzaamheden anders zullen worden ingericht, er op dat moment de nodige rechtspositionele maatregelen kunnen worden genomen.

Advies

Ik adviseer om een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een
betrokkingsomvang van 15 uur per week.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0378

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, de aanstelling voor bepaalde tijd van _____ om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Het College van Bestuur.

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr. [naam], Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot [naam] wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met [naam] kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal [naam] op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met [naam].

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage 1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen: 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is van oordeel dat dat een dienstverband voor onbepaalde tijd moet zijn.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie.

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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 2 oktober 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vervolgens zijn de standpunten van betrokkene op schrift gesteld en in het kader van hoor- en wederhoor voorgelegd aan de faculteit

verder te noemen de faculteit. Op 14 oktober 2015 is de reactie van de faculteit ontvangen, op 26 oktober 2015 heeft de faculteit haar standpunten aangevuld. De reactie van de faculteit is weergegeven onder punt 6.2.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 januari 2010 tot 1 januari 2011** is betrokkene aangesteld voor bepaalde tijd in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van
De betrekkingsomvang bedroeg 32 uur per week.

Gedurende de periode **1 januari 2011 tot 1 januari 2013** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van
De betrekkingsomvang bedroeg 32 uur per week vanaf augustus 2011 tot 1 januari 2013 is de betrekkingsomvang uitgebreid tot 38 uur per week.

Gedurende de periode **1 januari 2013 tot 1 januari 2014** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van docent. De betrekkingsomvang bedroeg 38 uur per week

Per brief van 16 oktober 2013 met kenmerk _____ wordt aan betrokkene medegedeeld het dienstverband eindigt met ingang van 1 januari 2014.

Per brief van 20 januari 2014 met kenmerk _____ wordt aan betrokkene medegedeeld dat het voornemens is betrokkene aan te stellen met ingang van 2 juli 2014 voor de periode van twee jaar in de functie van docent.

Gedurende de periode **1 augustus 2014 tot 1 augustus 2016** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van docent. De betrekkingsomvang bedraagt 38 uur per week

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Aanvankelijk was betrokkene werkzaam als
mei 2012 met kenmerk
in de functie
kenmerk
tevens bevorderd tot

Betrokkene is per brief van 25
toegevoegd aan de docentengroep van het
Per brief van 4 januari 2013 met
is betrokkene op de hoogte gesteld van de verlenging van zijn aanstelling en
De werkzaamheden van
verschilden niet wezenlijk van elkaar.

6. Standpunten van partijen

6.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene deelde mede aanvankelijk in een functie werkzaam te zijn geweest. Vervolgens is na een onderbreking van zeven maanden een aanstelling als docent verleend.

Betrokkene omschreef zijn standpunten als volgt:

"Omdat ik als aangesteld was, bereikte ik het maximum aantal jaren aanstelling waarna een vast dienstverband aangegaan zou moeten worden. Men wilde mij echter géén vast dienstverband geven en heeft mij alleen aangeboden om minimaal een half jaar en een dag uit dienst te gaan, waarna er weer een tijdelijk contract zou worden aangeboden. Dit is dan ook gebeurd. Hier ontstaat een spagaat tussen het mij graag duurzaam als medewerker willen hebben, en het niet willen aangaan van een vast dienstverband. Volgens de wetgeving, cao, en UvA-beleidsregels zou dit niet mogen gebeuren en zou bij verdere samenwerking een vast dienstverband aangegaan moeten worden."

Aan betrokkene is gevraagd wat zijn werkzaamheden als ondersteunend personeelslid inhielden. Betrokkene gaf aan voor en na de onderbreking van het dienstverband sprake was van dezelfde mix van . Betrokkene heeft een brief van zijn leidinggevende (van 29 november 2013 overgelegd. In deze brief stelt dat betrokkenen de afgelopen jaren bij de universiteit de overstap heeft gemaakt van naar een .

6.2 Standpunten van de faculteit

Per brief van 14 oktober 2015 met kenmerk heeft de faculteit gereageerd op de standpunten van betrokkene.

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit letterlijk weergegeven:

was (en aanspraak had op een WW uitkering ten laste van faculteit) is hij vrijgesteld geweest van sollicitatieplicht teneinde hem in de gelegenheid te stellen.

Per augustus 2014 aangesteld in tijdelijke dienst als docent voor het tijdvak tot 1 augustus 2016. De reden van tijdelijkheid is gelegen in de onduidelijkheid over de gevolgen van samenwerking met de en inzet van het wp in de

Met het oog op die samenwerking wordt op dit moment gewerkt aan een plan. Aan de hand van dit plan zal de onderwijsinzet nader berekend en ingericht worden. Indien er niet vervulde vaste posities zijn te vergeven dan wordt daarvoor in principe ook geworven (waar bij het voordeel heeft bekend te zijn met het instituut en vice versa).

Naar mijn mening is in het onderhavige geval sprake van een door beide partijen gewenste loopbaanontwikkeling, waarbij de medewerker in goed overleg met de leidinggevende – en door te voldoen aan de criteria-loopbaan stappen gemaakt van

De onderbreking in de aanstelling (van 1 januari 2014 tot augustus 2014) was nodig om een vereiste voor aanstelling als docent aan de UvA. Het de loopbaanontwikkeling door betrokkene te stimuleren, kansen en gelegenheid te bieden tot verdere doorgroei en ervaring op te doen. Daarbij is het nimmer de bedoeling van het geweest om als docent uitzicht te bieden op een aanstelling voor onbepaalde tijd en is om legitieme redenen gekozen voor een aanstelling in tijdelijke dienst. Deze aanstelling voor bepaalde tijd als docent zie ik dan ook als een volgende loopbaanstap om ervaring op te doen als docent

Daarbij heeft nimmer de intentie gespeeld – zoals wordt gesuggereerd – om een nieuwe keten van tijdelijke aanstellingen mogelijk te maken. Ik verzoek u dan ook op het op bovenstaande, om de tijdelijke aanstelling van als docent niet om te zetten naar aanstelling voor onbepaalde tijd.”

Per brief van 26 oktober 2015 met kenmerk heeft de faculteit haar standpunten kenbaar gemaakt

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven.

7. Overwegingen

Betrokkene is langzaam gegroeid in de rol van docent. Teneinde als docent aangesteld te worden hanteert de faculteit het beleid dat betrokkene een doctoraal of master titel dient te hebben behaald. Betrokkene heeft een academische opleiding voltooid en heeft daarmee uiteindelijk voldaan aan de aanstellingseis. Het dienstverband van betrokkene is gedurende de periode 1 januari 2014 tot 1 augustus 2014 onderbroken geweest. Gedurende de periode dat de arbeidsrelatie is onderbroken is betrokkene door de

faculteit vrijgesteld van zijn sollicitatieverplichtingen. De laatst verleende aanstelling is wederom voor bepaalde tijd.

Artikel 2.2 lid 3 van de cao Nederlandse Universiteiten geeft aan wanneer dienstverbanden voor bepaalde tijd meetellen in de keten van toegestane tijdelijke dienstverbanden. Artikel 2.2 lid 3 van de cao luidt als volgt:

“Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een voorafgaand dienstverband voor bepaalde tijd wordt voor de vaststelling van de maximale duur in artikel 2.3 beschouwd als een opvolgend dienstverband.”

Zoals gesteld is het dienstverband van betrokkene is gedurende de periode 1 januari 2014 tot 1 augustus 2014 onderbroken. Naar de letter van de tekst van de cao Nederlandse Universiteiten tellen de eerdere dienstverbanden van betrokkene daarom niet mee in de toegestane keten van tijdelijke dienstverbanden ingaande op 1 augustus 2014. Bij de toepassing van de cao-bepalingen wordt aan de grammaticale tekst van de regelgeving veel waarde toegekend. De handelwijze van de faculteit is overeenkomstig de tekst van de cao. De tekst van de cao kan slechts terzijde worden geschoven indien de strikte toepassing daarvan zou leiden tot onredelijke gevolgen. In casu is er sprake van een onderbreking van het dienstverband van meer dan zes maanden. De handelwijze van de faculteit is dus in overeenstemming met de tekst van de cao Nederlandse Universiteiten. De vraag die resteert, is of de handelwijze van de faculteit valt aan te merken als unfair. De faculteit heeft erkend dat de werkzaamheden

niet wezenlijk van elkaar verschilden. Ook is de intentie om betrokkene weer aan te nemen relatief kort na beëindiging van het dienstverband uitgesproken, namelijk in de brief van 20 januari 2014 met kenmerk . Kennelijk bestond van meet af aan de intentie het dienstverband voort te zetten. De faculteit heeft aangegeven dat het dienstverband mede is beëindigd vanwege het bereiken van de maximale termijn in de tijdelijke aanstellingen. Kennelijk was dat dus mede de reden het dienstverband niet te verlengen na 1 januari 2014. De werkzaamheden van betrokkene zijn gedurende de onderbreking van het dienstverband voortgezet door een andere collega. De onderbreking van het dienstverband had dus niets te maken met een terugloop van werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld een verminderde vraag naar onderwijs. Partijen zijn bij de cao Nederlandse Universiteiten op 11 december 2014 in het onderhandelaarsakkoord nadrukkelijk overeengekomen dat voor structureel werk bij gebleken geschiktheid dienstverbanden voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Ook heeft betrokkene zijn werkzaamheden naar behoren vervuld, zodat ook zijn functioneren een aanstelling voor onbepaalde tijd niet in de weg staat.

Indien betrokkene een wezenlijk andere functie zou zijn gaan bekleden zou een bewuste onderbreking van meer dan zes maanden niet de schoonheidsprijs verdienen maar wel te billijken zijn geweest. In dat geval bestaat de begrijpelijke behoefte om betrokkene te kunnen beoordelen in zijn nieuwe wetenschappelijke functie. Aangezien aan betrokkene zowel voor als na de onderbreking feitelijk nog dezelfde of soortgelijke werkzaamheden zijn opgedragen is een dergelijk verlengd tijdelijk dienstverband niet redelijk.

Naar zeggen van de faculteit met als doel om . Wat daar van zij; het lijkt zeer waarschijnlijk dat . is bespoedigd doordat betrokkene geen werkzaamheden behoefde te verrichten. Als goed werkgever had de universiteit van betrokkene echter ook op andere wijze kunnen faciliteren, bijvoorbeeld door het verlenen van buitengewoon verlof, eventueel met een tijdelijke vermindering van bezoldiging. Zulks past ook in het beleid om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten.

Naar zeggen van de faculteit is de reden van tijdelijkheid gelegen in de onduidelijkheid over de gevolgen van samenwerking met o.a. de VU. Op het moment dat het plan gereed is kunnen de noodzakelijke rechtspositionele maatregelen worden genomen.

8. Eindoordeel

Het handelen van de faculteit is volstrekt overeenkomstig de tekst van de cao Nederlandse Universiteiten. De handelwijze van de faculteit acht ik echter niet fair. De taken die betrokkene vervult hebben een structureel karakter en betrokkene heeft naar behoren gefunctioneerd. Het is onbetwist dat de werkzaamheden voor en na de onderbreking niet wezenlijk van elkaar verschilden. Er is dus ook geen noodzaak voor een tijdelijke aanstelling om het functioneren van betrokkene in een geheel nieuwe functie te beoordelen. Ook het argument tijdelijkheid is gelegen in de onduidelijkheid over de gevolgen van (de samenwerking en is van onvoldoende gewicht om geen aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen. Omdat de werkzaamheden van betrokken een structureel karakter hebben brengt goed werkgeverschap in dit geval met zich mee dat betrokkene moet worden aangesteld voor onbepaalde tijd. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat een aanstelling voor onbepaalde tijd naar de huidige cao-bepalingen wegens een redelijke grond kan worden opgezegd. Indien de werkzaamheden van betrokkene bijvoorbeeld als gevolg van de komende reorganisatie komen te vervallen, kunnen de nodige rechtspositionele maatregelen, waaronder wellicht ontslag, worden genomen met inachtneming van de spelregels van de cao en de eigen universitaire regelgeving.

Advies

Ik adviseer te stellen voor onbepaalde tijd.

Bijlage

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).”



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0370
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, de betrekkingsoomvang van de aanstelling van _____ uit te breiden met 0,1 fte.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr.

, Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot

wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met , kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

, 10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoegen u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Universitair Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

, verder te noemen betrokkene, heeft mij gevraagd bindend advies uitbrengen aan uw college. Betrokkene is werkzaam geweest op basis van verschillende tijdelijke ambtelijke aanstellingen bij de faculteit der , verder te noemen de faculteit. Aan betrokkene is een aanbod gedaan voor een aanstelling in dienst van de faculteit voor onbepaalde tijd met een structurele betrekkingssomvang van 0,5 fte. Betrokkene is van oordeel dat zijn opgedragen werkzaamheden structureel een volledige, dan wel zo goed als volledige, betrekkingssomvang rechtvaardigen.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 17 juni 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege het zomerreces, was het niet eerder mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene, in het kader van hoor- en wederhoor, voor te leggen aan de betrokken faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is daarom in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Dit concept is voorgelegd aan de faculteit zodat de faculteit haar standpunten en belangen / overwegingen kenbaar kon maken. In het gesprek d.d. 26 augustus 2015 heeft de nadere toelichting gegeven waarom betrokkene een aanbod is gedaan voor onbepaalde tijd voor (0,5 fte) 19 uur per week. De toelichting is hieronder samengevat. Bij het gesprek waren namens de aanwezig: , directeur bedrijfsvoering), (hoofd P&O), (afdelingsvoorzitter (hoofd bedrijfsvoering afdelingen Kunst- en (p&o adviseur) en (p&o adviseur).

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds 2003 heeft betrokkene een arbeidsrelatie met de faculteit.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

In de periode **september 2003 tot 2009** is betrokkene werkzaam geweest als AIO. Vervolgens volgt een lange onderbreking van het dienstverband om dat betrokkene bij andere universiteiten werkzaam is. Dit arbeidsverleden is niet relevant bij de verdere beoordeling van de adviesaanvraag.

Vanaf **maart 2012 tot maart 2014** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd (2 jaar) met de faculteit. De betrekkingsomvang bedroeg 1 fte. De functie was die van postdoc. Naast deze aanstelling werkt betrokkene aangesteld als universitair docent met een betrekkingsomvang van 0,6 fte, onder gelijktijdige voortzetting van de aanstelling als _____ voor 0,4 fte.

Per **1 september 2014** is betrokkene aangesteld als _____ en naar hij zelf stelt als _____. Per 1 september 2015 werk betrokkene op basis van een aanstelling voor onbepaalde tijd.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene is thans werkzaam als universitair docent, voordien heeft betrokkene gewerkt als structurele onderwijstaken uitgevoerd.

6. Aanbod van de faculteit

Per 1 september 2015 is betrokkene aangesteld voor onbepaalde tijd als universitair docent. Vanwege goed functioneren werd betrokkene - vanwege zeer goed - functioneren tegelijkertijd bevorderd naar schaal 12. De betrekkingsomvang is 0,5 fte. Tegelijkertijd is in het benoemingsbesluit de betrekkingsomvang van betrokkene gedurende de periode september 2015 tot 1 januari 2016 uitgebreid naar 34,2 uur per week. Met ingang van 1 januari 2016 bedraagt de betrekkingsomvang wederom structureel 0,5 fte.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat zijn opgedragen werkzaamheden structureel een volledige, dan wel zo goed als volledige, betrekkingsomvang rechtvaardigen. Het gedane aanbod van een structurele betrekkingsomvang van 0,5 fte acht betrokkene niet reëel. Voor een aanstelling met een beperkte betrekkingsomvang kunnen goede redenen voor handen zijn. De faculteit heeft op echter op geen enkele wijze gemotiveerd waarom een aanstelling met een dergelijk geringe structurele betrekkingsomvang is aangeboden.

7.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven:

had in de periode van 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2007 een dienstverband bij de in de functie van promovendus. In de periode van 1 september 2007 tot en met 4 oktober 2007 heeft betrokkene een verlenging gekregen van de promovendus-aanstelling ter afronding van het proefschrift.

Betrokkene heeft in de periode van 1 maart 2012 tot en met 25 maart 2014 een tijdelijke aanstelling gehad als onderzoeker, welke verlengd is tot en met 15 augustus 2014; de grond voor de aanstelling is tijdelijke externe financiering. Daarnaast heeft betrokkene in de periode van 1 september 2013 tot en met 31 augustus 2015 een tijdelijke aanstelling als UD met een aanstellingsomvang van 0,4 fte en daarnaast als onderzoeker voor 22,8 uur per week voor de periode van 1 september 2013 tot 15 oktober 2013. Vanaf 15 oktober 2013 was de omvang van de UD aanstelling 0,5 fte en als onderzoeker ook 0,5 fte. De omvang van de functie van onderzoeker is vanwege extra tijdelijke middelen ten behoeve van het

Betrokkene is vanwege het criterium dat deze rol toebehoort aan hoogleraren. Voor de rol van onderzoeksdirecteur geldt een omvang van 0,2 fte. De (Betrokkene heeft tijdelijk extra uren gekregen in de tijdelijke rol van is per definitie een tijdelijke taak. Formeel is betrokkene geen meer, maar ondersteunt collegiaal/informeel. Dit betreft echter geen formeel opgedragen taak.

Betrokkene zou kunnen besluiten deze werkzaamheden te staken, deze zijn naar zeggen door de faculteit immers niet aan hem opgedragen. Ook lijkt in voldoende mate aannemelijk gemaakt te zijn dat de rol van onderzoeksdirecteur is voorbehouden aan een hoogleraar.

Door de faculteit is aangegeven dat de afdeling het belangrijk vindt dat betrokkene nog werkzaamheden verricht/afroondt. Ten behoeve van het onderzoekszwaartepunt Cultural Heritage, is zijn aanstelling tijdelijk opgehoogd voor onderzoekstaken tot 1 januari 2016, vanwege het tijdelijk beschikbaar van financiële middelen binnen dit onderzoekszwaartepunt. Op zich is het niet ongebruikelijk een aanstelling of uitbreiding te koppelen aan de beschikbare financiële middelen. Uit de mij ter beschikking staande gegevens kan ik niet afleiden dat hier sprake is van een onbillijke situatie. Na de consultatie van de faculteit heeft betrokkene aangegeven in te kunnen stemmen met een betrekkingssomvang van 0,1 fte.

9. Eindoordeel

Omdat de faculteit zelf heeft aangegeven te onderzoeken of een uitbreiding van de betrekkingssomvang met 0,1 mogelijk is en betrokkene aan mij heeft medegedeeld een uitbreiding van de betrekkingssomvang met 0,1 fte redelijk te vinden en daarmee alle geschilpunten lijken te zijn opgelost, lijkt het redelijk over te gaan tot de uitbreiding van de betrekkingssomvang met 0,1 fte. De faculteit heeft aangegeven dat de formatieruimte voor een uitbreiding niet beschikbaar is.

Advies

Ik adviseer tot de uitbreiding van de betrekkingssomvang met 0,1 fte.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0369

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, _____ een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een betrekkingsomvang van 0,3 fte.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr. _____, Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot _____ wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met _____ kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal _____ op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie. kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met _____

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D. C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

20 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoegens u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen: "betrokkene", heeft mij gevraagd bindend advies uitbrengen aan uw College. Betrokkene is tot juni 2015 werkzaam geweest via een inlening via de besloten vennootschap UvA Job Service B.V., bij de faculteit der
, verder te noemen: 'de faculteit'. Aan betrokkene is een aanbod gedaan voor een aanstelling in dienst van de faculteit voor bepaalde tijd ingaande 20 juni 2015 tot 20 juni 2016 aangeboden met een betrekkingsomvang van 0,3 fte. Betrokkene kan zich niet vinden in het feit dat er sprake is van een aanstelling voor bepaalde tijd en kan zich niet vinden in de betrekkingsomvang.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 23 juli 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege het zomerreces, was het niet eerder mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene, in het kader van hoor- en wederhoor, voor te leggen aan de betrokken faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is daarom in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Dit concept is voorgelegd aan de faculteit en op 27 augustus besproken zodat de faculteit haar standpunten en belangen / overwegingen kenbaar kon maken. Bij het gesprek waren namens de aanwezig: dr. (directeur bedrijfsvoering),
(hoofd P&O), (hoogleraar
leidinggevende , ((hoofd bedrijfsvoering
(P&O adviseur). (P&O adviseur) en

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds september 2003 heeft betrokkene een langdurige arbeidsrelatie (zo goed als 12 jaar) met de Faculteit der in de functie van docent.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 september 2003 tot 14 februari 2004** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst met UvA Job Service B.V. voor bepaalde tijd. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 12 uur per week. Vervolgens dienstverband voor zes en halve maand onderbroken. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **1 september 2004 tot 1 september 2005** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 10 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **1 september 2005 tot 1 september 2006** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt

gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 20,6 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **1 september 2006 tot 1 september 2007** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 22,3 uur per week. De overeengekomen arbeidsduur is per 1 maart 2007 verhoogd naar 29,6 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens is er sprake van een zogenaamde "flexpauze" en wordt het dienstverband voor drie maanden en twee dagen onderbroken.

Gedurende de periode **1 december 2007 tot 1 september 2008** (10 maanden is twee dagen) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De
overeengekomen arbeidsduur bedroeg 19,1 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **1 september 2008 tot 1 september 2009** (12 maanden) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 14,4 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Over de periode **1 januari 2009 tot en met 31 augustus 2009** is de overeengekomen arbeidsduur verhoogd naar 17,2 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2009 tot 30 juni 2010** (10 maanden) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 6,1 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens volgt er weer een "flexpauze" en wordt het dienstverband drie maanden en twee dagen onderbroken.

Gedurende de periode **4 oktober 2010 tot 30 juni 2011** (9 maanden minus 3 dagen) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De
overeengekomen arbeidsduur bedroeg 10,2 uur. De arbeidsduur is per 1 april 2011 verhoogd naar 14,8 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens wordt het dienstverband gedurende precies drie maanden onderbroken.

Gedurende de periode **1 oktober 2011 tot 31 juli 2012** (10 maanden) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen arbeidsduur
bedroeg 13,3 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **16 augustus 2012 tot 30 juni 2013** (11 maanden (10,5 maanden) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De
overeengekomen arbeidsduur bedroeg 16 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens wordt het dienstverband voor anderhalve maand onderbroken.

Gedurende de periode **16 augustus 2013 tot 30 juni 2014** (10,5 maanden) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 14,9 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **1 juli 2014 tot 19 juni 2015** (11 maanden en 19 dagen) is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De

overeengekomen arbeidsduur bedroeg 11 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens wordt het dienstverband voor anderhalve maand onderbroken.

In december 2014 ontving betrokkene per e-mail het bericht dat zij per 19 juni 2015 ontslagen zal zijn bij UvA Job Service B.V.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft sedert september 2003 tot heden structurele onderwijs werkzaamheden uitgevoerd. Betrokkene geeft colleges, organiseert en begeleidt excursies, is betrokken bij de ontwikkeling van onderwijs en vervult coördinerende taken. Naar het oordeel van betrokkene beperkt zij zich daarbij niet tot

6. Aanbod van de faculteit

Na beëindiging van de relatie tussen de faculteit en UvA Job Service B.V. heeft de faculteit de betrokkene een aanstelling voor bepaalde tijd aangeboden ingaande 20 juni 2015 tot 20 juni 2016 met een betrekkingsomvang van 0,3 fte.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat zij een dusdanig lange arbeidsrelatie met de faculteit heeft, dat haar thans een dienstverband voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden

7.2 Standpunten van de faculteit

Het standpunt van de faculteit wordt onderstaand letterlijk weergegeven:

is de periode vanaf 1 september 2003 tot 19 juni 2015 met onderbrekingen vanwege het ad hoc karakter van het onderwijs ingezet via UvA Job Service B.V. Betrokkene is ingezet in het onderwijs vanwege knelpunten in het onderwijs en tijdelijke vervanging van vaste stafleden die door externe werkzaamheden of ziekte het onderwijs niet kunnen uitvoeren.

De periodes van onderbrekingen tussen de contracten hebben te maken met de planning van het te geven onderwijs.

In de periode vanaf 1 september 2003 tot juli 2013 is betrokkene tevens bezig geweest met het afronden van proefschrift. Betrokkene is op 8 maart 2013 gepromoveerd.

Betrokkene heeft per 20 juni 2015 tot 20 juni 2016 een tijdelijk dienstverband bij de voor 0,3 fte (11,4 uur per week).

De geringere omvang van de aanstelling van betrokkene hangt samen met het specifieke onderwijs binnen De omvang van de aanstelling wordt tevens bepaald door het aantal vakken dat een medewerker wordt gevraagd uit te voeren. Jaarlijks worden de budgetten vastgesteld waaraan de afdeling/onderwijsinstituut zich moet houden bij het aanbieden van vakken. Belangrijk voor het bepalen van de budgetten is de instroom van studenten. Gedurende een aantal jaar is de instroom van stabiel gebleven, maar de instroom is voor dit studiejaar met

In de Onderwijsstaakverdeling worden vakken en mensen aan elkaar gekoppeld. Met name vanwege de daling in het studentenaantal is het zeer onzeker of betrokkene deze vakken kan blijven doen in de toekomst.

De noodzaak van de tijdelijkheid van de aanstelling van betrokkene heeft te maken met het feit dat de opleiding maar voor een deel met de vaste staf binnen de eigen opleiding en binnen

de faculteit kan voorzien in de reële onderwijsvraag. Dat geldt voor alle geledingen van de opleiding, zowel voor de meer periode- of specialisatie-gebonden onderdelen als voor de algemene vakken. De oorzaak daarvan is gelegen in de aanzienlijke jaarlijkse fluctuaties in studentenaantallen en de daaruit voortvloeiende schommelingen in de onderwijsvraag. Om die reden is de inzet van tijdelijke docenten noodzakelijk.

De reden dat geen vaste aanstelling wordt geboden is ook vanwege het jarenlange facultaire beleid dat een flexibele schil wordt aangehouden van 20% om fluctuaties in instroom van studenten en daarmee financiële middelen op te vangen. Met de bezuinigingen waarmee de faculteit is getroffen, komt daar nog de vacaturestop bij die sinds ruim een jaar is ingesteld. De afdeling moet binnen dit kader werken. Verder is het jarenlang facultair beleid om vaste aanstellingen alleen via open werving in te vullen, extern of intern, om ook andere, tijdelijke medewerkers de gelegenheid te geven om op een vaste aanstelling te solliciteren.

Daarnaast is het aanbod voor bepaalde tijd bij betrokkene aan de orde vanwege de aangekondigde veranderingen door de nieuwe hoogleraar, namelijk een geheel ander profiel voor de nieuwe 2-jarige

Het gaat om een herprofilering waarbij betrokkene is geïnformeerd over de consequenties hiervan voor haar inzet in het onderwijs, door de komende wijzigingen in het *...* s zal betrokkene vanwege haar specialisatie niet passen in het profiel en daarmee niet inzetbaar zijn in het onderwijs. Gekozen is om betrokkene een aanbod te doen van een laatste dienstverband van een jaar om tegelijkertijd betrokkene te kunnen ondersteunen in het zoeken naar een andere werkkring; een vast contract is niet aangeboden omdat de *...* en mismatch met de nieuwe hoogleraar en het bijpassende onderwijsprofiel wil voorkomen en de *...* betrokkene zodoende niet nodeloos in een conflictueuze situatie wil brengen.

De koers zal drastisch wijzen en het werk voor betrokkene zal hierdoor komen te vervallen."

8. Overwegingen

Betrokkene verricht sinds 2003 jaarlijks werkzaamheden voor de faculteit op basis van inlening. In ieder geval is er sedert oktober 2011 tot juni 2015 sprake van een - behoudens in de zomer - ononderbroken arbeidsrelatie met de faculteit (dus los van de juridische wijze waarop deze is vormgegeven). Op zijn minst lijkt er sprake te zijn van een bestendige arbeidsrelatie op basis van inlening tussen faculteit en betrokkene.

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Zoals gesteld betrokkene verricht sinds 2003 jaarlijks werkzaamheden voor de faculteit. Sinds oktober 2011 tot en met heden verricht betrokkene aaneengesloten werkzaamheden voor de faculteit. Er kan redelijkerwijze niet meer gesproken worden van tijdelijke arbeid als bedoeld in bijlage L. van de cao Nederlandse Universiteiten. Dat de faculteit heeft aangegeven de werkzaamheden anders vorm te gaan geven en dat er binnen twee jaar duidelijkheid zal komen over de toekomst van het vak dat betrokkene doceert, maakt zulks niet anders. Als definitief komt vast te staan dat de werkzaamheden komen te vervallen of er andere functie-eisen gaan gelden, is dat het moment om de noodzakelijke rechtspositionele beslissingen te nemen. Zulks laat onverlet dat er onverminderd gezocht kan worden naar een andere werkkring die betrokkene meer perspectief zou kunnen bieden.

Onderbrekingen in de arbeidsrelatie

Door de faculteit is naar voren gebracht dat de onderbrekingen in de contracten met UvA Job Service B.V. het onderwijsprogramma volgen. In de maanden juni, juli en augustus zijn er volgens de faculteit geen werkzaamheden. De afname van werkzaamheden in de zomerperiode is een normaal bedrijfsrisico voor rekening en risico van de faculteit.

Personeel in dienst van de universiteit, en zeker het personeel belast met onderwijstaken, geniet in de zomerperiode doorgaans vakantie. Feitelijk maakt de faculteit een onderscheid tussen docenten in universitaire dienst en ingeleende docenten. Met andere woorden, er is sprake van ongelijke behandeling door de universiteit tussen aanstellingen of inhuur bij functie-invulling voor structurele werkzaamheden.

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 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens “aangereikt” bij de UvA Job Service 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;

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrollrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

De arbeidsduur

Betrokkene heeft achteraf aangegeven te kunnen instemmen met de aangeboden betrekkingssomvang van 0,3 fte. De aangeboden betrekkingssomvang staat dan verder ook niet ter discussie. Daarmee lijkt voldoende recht gedaan aan het argument van de faculteit dat de instroom in voor dit studiejaar met 24% is gedaald.

Aanpassing curriculum

Het aanbod voor een aanstelling voor bepaalde tijd is volgens zeggen van de faculteit mede gedaan wegens *aangekondigde* veranderingen en vernieuwingen door de nieuwe hoogleraar. Deze ontwikkelingen zouden *gaan leiden* tot een geheel ander profiel waarin betrokkene niet zou passen. Naar ik heb begrepen komt het accent te liggen op onderwijs en onderzoek over de . Het is uiteraard de bevoegdheid van de faculteit het curriculum aan te passen en te wijzigen en bepaalde vakken niet meer te doceren. Betrokkene heeft echter onderwijs gegeven op tal van terreinen, ook buiten haar eigen specialisatie. Het komt niet realistisch over, zeker niet in combinatie met de beperkte betrekkingssomvang, dat betrokkene niet inzetbaar of herplaatsbaar is in andere taken binnen de faculteit. In het arbeidsrecht wordt veelal aangenomen dat er een toenemende zorgplicht van de werkgever jegens de werknemer geldt naargelang deze langer werkzaam is ten behoeve van de onderneming. Uit de “repliek” van de faculteit

blijkt ook dat er slechts sprake is van thans nog niet geconcretiseerde voornemens. De faculteit spreekt slechts van werk dat zal komen te vervallen.

Het lijkt opportuun pas over te gaan tot beëindiging van de arbeidsrelatie op het moment dat is vast komen te staan dat de werkzaamheden die betrokkene verricht daadwerkelijk zijn komen te vervallen, en uit de ontslagbepalingen van de cao Nederlandse Universiteiten blijkt dat de aanstelling van betrokkene beëindigd dient te worden.

Conflictueuze situatie

Door de faculteit is gesteld dat er sprake zou zijn van een "*mismatch*" met de nieuwe hoogleraar en dat de faculteit betrokkene niet nodeloos in een conflictueuze situatie wil brengen. Op zich getuigt het van goed werkgeverschap dat de faculteit een conflictueuze situatie tussen betrokkene en de nieuwe hoogleraar tracht te voorkomen. Betrokkene is van oordeel dusdanig breed inzetbaar te zijn dat zij niet of slechts in beperkte mate daadwerkelijk met de nieuwe hoogleraar hoeft samen te werken. Het is echter zeer de vraag of aan een zekere "*mismatch*" met de nieuwe hoogleraar meteen de consequentie moet worden verbonden dat het dienstverband zou moeten eindigen.

9. Eindoordeel

Betrokkene is een zeer lange periode werkzaam geweest op basis van tijdelijke contracten met UvA Job Service B.V. Er is feitelijk sprake van structurele arbeid. Het feit dat men thans voornemens is werkzaamheden anders te organiseren maakt dit niet anders. Daarbij dient gelijk opgemerkt te worden dat op het moment dat is komen vast te staan dat als de functie van betrokkene wordt opgeheven, of de werkzaamheden anders zullen worden ingericht, er op dat moment de nodige rechtspositionele maatregelen kunnen worden genomen.

Advies

Ik adviseer om een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een betrekkingsovereenkomst van 0,3 fte. Een onvrijwillig ontslag zal echter niet eerder plaatsvinden dan 20 juni 2016 (de einddatum volgens de eerder aangeboden tijdelijke aanstelling).

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0372
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, de betrekkingssomvang van de aanstelling van _____ te handhaven op 0,1 fte.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om , Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling. Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoegens u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen betrokkene, heeft mij gevraagd bindend advies uitbrengen aan uw college. Betrokkene is thans werkzaam op basis van een ambtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd met een betrekkingsomvang van 0,1 fte bij de Faculteit , verder te noemen de faculteit. Voordien werd ingeleend via de besloten vennootschap UvA Job Service B.V. Hoewel aan betrokkene een aanstelling is aangeboden acht de aangeboden omvang niet redelijk.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 24 juni 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege het zomerreces, was het niet eerder mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene, in het kader van hoor- en wederhoor, voor te leggen aan de betrokken faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is daarom in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Dit concept is voorgelegd aan de faculteit zodat de faculteit haar standpunten en belangen / overwegingen kenbaar kon maken. In het gesprek van 26 augustus 2015 heeft de nadere toelichting gegeven waarom betrokkene een aanbod voor onbepaalde tijd is gedaan voor 0,1 fte (3,8 uur per week). Bij het gesprek waren namens de FGW aanwezig: (directeur bedrijfsvoering), (hoofd P&O) (afdelingsvoorzitter (waarnemend hoofd bedrijfsvoering afdeling p&o adviseur) en p&o adviseur).

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Aanvankelijk is betrokkene werkzaam geweest op basis van een ambtelijke aanstelling vervolgens is betrokkene langdurig ingeleend naar de faculteit

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 september 2007 tot 1 september 2008** is betrokkene aangesteld bij de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2008 tot 1 september 2010** is betrokkene aangesteld bij de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2010 tot 1 september 2012** is betrokkene aangesteld bij de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2012 tot 1 september 2013** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar

de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 34,2 uur per week. Voornoemde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. werd verlengd.

Gedurende de periode **1 september 2013 tot 1 september 2014** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. De werkzaamheden blijven gelijk. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 24,4 uur per week.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt wederom verlengd van **1 september 2014 tot 6 juni 2015**. De verlenging wordt beperkt tot juni 2015 omdat de faculteit de inlening heeft gestaakt. In laatstgenoemde arbeidsovereenkomst is er wederom sprake van detachering naar de faculteit voor 20,4 uur per week. Daarnaast is er sprake van een detachering voor 14,7 uur per week naar

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene is als docent/onderzoeker verbonden aan de

het geven van onderwijs.

Sinds 2006 is betrokkene werkzaam bij de UvA als docent. Momenteel verzorgt

6. Aanbod van de faculteit

Na beëindiging van de relatie tussen de faculteit en UvA Job Service B.V. heeft de faculteit een aanstelling voor onbepaalde tijd aangeboden (vermoedelijk per 18 juni 2015) met een betrekkingssomvang van 0,1 fte.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

De aanstellingsomvang van het gedane aanbod is echter zeer beperkt te weten 0,1 fte. Betrokkene acht zulks onredelijk. Voorts stelt zij dat sommige werkzaamheden thans worden vervuld door andere medewerkers zonder onderwijsaanstelling.

7.2 Standpunten van de faculteit

De faculteit heeft haar standpunten op schrift gesteld. Onderstaand de letterlijke weergave:

heeft in de periode van 1 september 2007 tot 1 september 2012 gelijktijdig twee tijdelijke aanstellingen (docent en promovendus) gehad bij de in het kader van de regeling 'docentpromovendi'; het vijfjarige traject voor de voltijdse docentpromovendus. Uitgangspunten voor dit type voorbereiding op de promotie zijn het vergroten van het aantal promotieplaatsen aan de , jonge generaties wetenschappers meer kansen te geven door naast onderzoek ook doceerervaring op te doen, en om knelpunten in het onderwijs flexibel op te kunnen lossen. De functie docentpromovendus komt mede voort uit de wens om ook docenten die een promotievoorstel hebben of reeds een aanvang hebben gemaakt met een promotieonderzoek de gelegenheid te geven te promoveren en dat te combineren met het verzorgen van een substantiële, maar tijdelijke onderwijstaak.

Na dit promotie-traject is betrokkene ingezet op tijdelijke vacatureruimte; betrokkene werd aangetrokken om de docentbehoefte tijdelijk aan te vullen in de

Deze docentbehoefte was mede ontstaan nadat de hoogleraarspositie Taalbeheersing vacant was geworden door het emeritaat van de vorige bezetter van de leerstoel. Door twee oorzaken is deze docentbehoefte evenwel sterk verminderd. Ten eerste is met ingang van januari 2015 de nieuwe hoogleraar benoemd, zodat deze in de komende geleidelijk zijn onderwijstaken zal kunnen invullen nadat de taken binnen de betrokken groep zijn herverdeeld. In de tweede plaats is in de afgelopen paar jaar het aantal studenten in het onderwijs dat de betrokkene verzorgt sterk teruggelopen. Omdat het onderwijs in werkgroepen wordt gegeven leidt de terugloop van het aantal studenten tot minder groepen en dus een geringere behoefte aan docenten.

Naast werkzaamheden voor de betrokkene in 2014-2015 overigens voor 0,4 fte werkzaam geweest voor de In de afgelopen jaren is betrokkene volledig lid geweest van de capaciteitsgroep en door het subsidieteam begeleid bij subsidieaanvragen bij e.d. teneinde de kansen als onderzoeker te vergroten.

Betrokkene heeft aansluitend aan de detachering via UvA Job Service B.V., per 19 juni 2015, een vaste aanstelling als Docent 3 gekregen. De omvang is tevens zo gering (0,1 fte, 3,8 uur per week) omdat het onderwijs dat de afdeling dient te geven, drastisch is verminderd als gevolg van de bezuinigingen in het onderwijs. Bij is duidelijk een daling in de studenten waarneembaar Aangezien bij net zoals elders in de faculteit, wordt gewerkt met studentgroepen van 25, heeft een halvering van studentaantallen een groot effect op het aantal groepen.

De verwachte bezuinigingen zijn uitvoerig op het niveau van de faculteit maar ook op het niveau van de afdeling aan de orde geweest zodat medewerkers goed geïnformeerd konden zijn. Betrokkene was aanwezig op tenminste één informatiebijeenkomst over de bezuinigingen georganiseerd door de afdeling."

Op 11 september 2015 heeft de faculteit een aanvullende toelichting gegeven.

"Elk jaar is de bemensing van het onderwijsprogramma een puzzel waar docenten en rooster op elkaar worden afgestemd. Vakken zijn niet van één specifieke docent, maar rouleren. Voor 2015-2016 is daar een bezuinigslag bij gekomen, waardoor vakken zijn verdwenen. Daardoor heeft vrijwel elke docent een nieuw vakkenpakket."

8. Overwegingen

Betrokkene vervult structurele, reguliere en primaire universitaire taken, te weten het geven van onderwijs. Gelet op het feit dat betrokkene sedert 2007 onafgebroken werkzaam is voor de faculteit maakt in voldoende mate aannemelijk dat de werkzaamheden structureel van aard zijn. Inmiddels heeft de faculteit betrokkene een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen en daarmee recht gedaan aan het uitgangspunt van de Europese wetgever en partijen bij de cao Nederlandse Universiteiten dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het uitgangspunt is bij werk met een structureel karakter en waarbij is gebleken van de geschiktheid van betrokkene.

De aanstellingsomvang van het gedane aanbod is echter zeer beperkt te weten 0,1 fte. Betrokkene acht zulks onredelijk. De faculteit heeft eerst op 26 augustus 2015 gemotiveerd waarom een aanstelling met een dergelijk geringe betrekkingsomvang is aangeboden. Zulks is gedaan vanwege de teruglopende studentenaantallen van Gelet op de werkwijze waarbij het onderwijs in kleine groepen wordt gegeven is aannemelijk dat een substantiële daling van het aantal studenten leidt tot een minder omvangrijke inzet van onderwijsgeveenden. Hoewel de gemiddelde arbeidsduur over de laatste drie jaren gemiddeld omstreeks 25 uur per week bedroeg heeft de faculteit in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat de studentenaantallen met afgenomen en dat een deel van de werkzaamheden van betrokkene is komen te vervallen.

De faculteit heeft desgevraagd bevestigd dat enkele groepen worden inderdaad worden gegeven door een promovendus. De regeling Promovendi aan de bepaalt dat promovendi aanspraak kunnen maken op onderwijstaken. Dit past volgens de faculteit in het beleid om promovendi onderwijservaring op te laten doen en zo goed toe te rusten op de universitaire arbeidsmarkt na hun promotie. De promovendus volgt het zogenaamde traject. Voor dat traject is het noodzakelijk onderwijs te geven gedurende het traject. Betreffende promovendus is onderdeel van de capaciteitsgroep waar betrokken ok deel van uit maakt. Er zijn aldus de faculteit geen andere docenten aangesteld teneinde taken van betrokken over te nemen. Op basis van de argumenten aangevoerd door de faculteit lijkt de geboden betrekkingssomvang redelijk.

9. Eindoordeel

Met de toezegging dat aan betrokkene een aanstelling voor onbepaalde tijd zal worden verleend heeft de faculteit voldaan aan het uitgangspunt dat structurele taken op basis-van een aanstelling voor onbepaalde tijd worden verricht. De faculteit heeft ook in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat de studentenaantallen dusdanig zijn gedaald dat daardoor de behoefte aan de inzet van betrokkene op dit moment is gedaald.

Advies

Ik adviseer de betrekkingssomvang van

op dit moment te handhaven op 0,1 fte.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0374

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van , in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, een aanstelling te verlenen voor onbepaalde tijd
bij de l , met een betrekkingssomvang van 10 uur
per week.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr.

_____, Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot _____ wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met _____ kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal _____ op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met _____.

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage 1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen betrokkene, heeft mij gevraagd bindend advies uitbrengen aan uw college. Betrokkene was laatstelijk gedetacheerd via de besloten vennootschap UvA Job Service B.V. bij de [] en de [] betrokkene is geen aanbod gedaan voor een aanstelling. Betrokkene kan zich niet vinden in het feit dat [] geen aanstelling is verleend terwijl [] stelt wetenschappelijk succesvol te zijn. Sinds 1 januari 2015 is betrokkene werkloos.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 8 augustus 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege het zomerreces, was het niet eerder mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene, in het kader van hoor- en wederhoor, voor te leggen aan de betrokken faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is daarom in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Het conceptadvies, specifiek omtrent tijdelijke dienstverbanden, is - vanwege tijdsdruk - opgesteld op basis van input aangeleverd door betrokkene.

In het gesprek d.d. 25 augustus 2015 heeft de [] nadere toelichting gegeven waarom betrokkene geen aanbod is gedaan. Bij het gesprek waren namens de [] aanwezig: [] (directeur bedrijfsvoering), [] (hoofd P&O), drs. [] (hoofd Onderwijs) en [] (beleidsmedewerker Internationalisering) en []. Per brief van 1 september 2015 heeft de [] haar standpunten nader onderbouwd.

In het gesprek d. 8 september 2015 heeft de [] een nadere mondelinge toelichting gegeven. Bij dit gesprek waren aanwezig [] en []. Op 17 september 2015 heeft de [] per e-mail haar standpunten nader onderbouwd.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Het arbeidsverleden van betrokkene is complex omdat er werkzaamheden zijn verricht ten behoeve van twee faculteiten die betrokkene van elkaar inleenden. Betrokkene is namelijk zowel werkzaam geweest ten behoeve van de Faculteit

Betrokkene werkte de eerste jaren via UvA JobService B.V. (UvA) en werd gedetacheerd naar voor speciaal het college over de . Later vanaf 2012 werd betrokkene via een arbeidsovereenkomst met UvA JobService B.V. bij tewerk gesteld en gedetacheerd naar

Gedurende de periode **1 maart 2008 tot en met 31 augustus 2008** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit , De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 20,1 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2008 tot en met 30 juni 2009** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V.
Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 11,2 uur per week. Vervolgens wordt de arbeidsrelatie gedurende de zomerperiode onderbroken tot 1 september 2009.

Gedurende de periode **1 september 2009 tot en met 31 januari 2010** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V.
Betrokkene wordt gedetacheerd naar de De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 17,2 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2010 tot en met 31 mei 2010** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V.
Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 32,6 uur per week. Vervolgens wordt de arbeidsrelatie gedurende de zomerperiode onderbroken tot 1 september 2010.

Gedurende de periode **6 september 2010 tot en met 5 februari 2011** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 19,5 uur per week.

Gedurende de periode **6 februari 2011 tot en met 5 september 2011** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V.
Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 23,4 uur per week.

Gedurende de periode **6 september 2011 tot 5 september 2012** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V.
Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 29,2 uur per week.

Gedurende de periode **6 september 2012 tot en met 31 oktober 2012** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 22,2 uur per week.

Gedurende de periode **1 november 2012 tot en met 31 maart 2013** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 30 uur per week.

Gedurende de periode **1 april 2013 tot en met 5 september 2013** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

Gedurende de periode **1 januari 2014 31 januari 2014** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 23,6 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2014 tot en met 31 augustus 2014** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 25,6 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2014 tot en met 31 december 2014** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit Sinds 1 januari 2015 is betrokkene werkloos.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene was belast met het geven van onderwijs en heeft verschillende onderwijsmodules ontworpen. Betrokkene werkte hoofdzakelijk via de Faculteit volgens de website van de universiteit doceert zij over onderwerpen al

Betrokkene heeft daarmee sedert 2008 primaire en structurele onderwijstaken uitgevoerd.

6. Aanbod van de faculteit

Noch de Faculteit n, noch de Faculteit heeft aan betrokkene een aanbod voor een aanstelling gedaan.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Aldus betrokkene worden de colleges die zij bij Faculteit ch , gaf onverminderd voortgezet maar mag zijn die vakken niet meer geven om dat er haar anders een dienstverband voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden. Voor geen enkel vak is de vraag volgens zeggen van betrokkene minder geworden. Juist door toename van internationale studenten is de onderwijsvraag alleen maar toegenomen.

Betrokken heeft haar standpunten per e-mail van 20 september 2015 nader onderbouwd:

kon voortzetten. Hierop werd haar mede gedeeld dat het nu eenmaal beleid was dat ik als flexwerker geen nieuw contract kon krijgen.

Betrokkene heeft aangevoerd dat er voor internationale studenten een gat is gevallen nu mijn vak over de

Met betrekking tot de inlening via UvA JobService B.V. merkt betrokkene op dat haar dienstverband met UvA JobService B.V. telkens met drie maanden en een paar maanden werd onderbroken om zodoende een dienstverband voor onbepaalde tijd met UvA JobService B.V. te voorkomen. Betrokkene heeft gesteld dat zij in de periode dat er geen sprake was van een dienstverband op verzoek gewoon college heeft gegeven. Betrokkene voert aan dat haar colleges bij Faculteit onverminderd zijn voortgezet maar dat zij deze colleges niet meer mag geven. De colleges worden nu door anderen gegeven. Betrokkene acht dat niet fair. Er is volgens haar zeggen sprake van structureel werk en betrokkene heeft altijd goed gefunctioneerd maar dat maakt kennelijk niet uit bij de beslissing of wel of geen aanstelling zal worden aangeboden. Het lijkt er volgens betrokkene sterk op dat er uitsluitend wordt gestuurd op flexibiliteit en dat de geleverde arbeidsprestaties daarbij geen enkele rol speelt.

Op 28 september 2015 heeft betrokkene verklaard een groot belang bij een aanstelling, desnoods van beperkte omvang omdat zij vandaar uit haar wetenschappelijke carrière kan voortzetten. Betrokkene heeft aangegeven genoeg te nemen met een aanstelling van 10 uur (de omvang van een collegereeks) op het gebied van Genderstudies.

7.2 Standpunten van de Faculteit der Geesteswetenschappen

Onderstaand staat het standpunt van Faculteit

letterlijk weergegeven:

“... geeft sinds september 2011 tot 1 januari 2015 bij een keuzevak ten behoeve van de uitwisselingsstudenten ('exchange students') dat wordt aangeboden als onderdeel van de

dit vakaanbod te vervallen. Om te voorkomen dat er onwenselijke gaten in het vakaanbod zouden ontstaan, is er toen voor gekozen om een aantal externe docenten in te zetten c.q. te blijven inzetten, om keuzevakken voor internationale studenten te verzorgen, in eerste instantie onder de paraplu van de en later onder de paraplu van de Omdat in de afgelopen jaren het reguliere vakaanbod van de is uitgebreid, is het keuzevak van

Het keuzevak is weliswaar gestopt, maar de belangstelling is vanuit de studenten nog steeds groot. De kan het keuzevak niet meer financieren, aangezien het hebben besloten dat de extra curriculaire vakken, waaronder het keuzevak, niet meer worden aangeboden. Tevens is het reguliere aanbod vergroot, waardoor het aanbod van dat keuzevak niet meer zo nodig bleek; animo loopt daardoor iets terug. Het keuzevak is nooit een structureel vak geweest in het reguliere onderwijs van de zou dit vak nooit bestaan hebben.

Betrokkene is in de zomer van 2014 door het hoofd mondeling geïnformeerd over het aflopen van contract per 1 januari 2015.

Betrokkene heeft van 1 maart 2008 tot en met 5 september 2013 een contract bij de UvA Job Service B.V. waarbij de opdrachtgever de [] was. Vanaf 6 september 2011 tot en met 31 december 2014 heeft betrokkene voor de [] het hierboven genoemde keuzepak verzorgd."

7.2 Standpunten van de Faculteit

Onderstaan zijn de standpunten van de [] weergegeven:

letterlijk

"Tijdelijke docenten werden en worden gebruikt, voor zover het werk niet bij de vaste staf kan worden ondergebracht. Vaste staf mag niet zo groot zijn, dat geen schokken in studentenaantallen of verschuivingen in studenten-vakkeuze binnen een opleiding kunnen worden opgevangen. Aantal docent functies zonder onderzoek (D) wordt om reden van ontbreken van verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek beperkt gehouden.

[] is indertijd ingezet als tijdelijke docent omdat binnen de beschikbare vaste formatie van docenten vast alleen aan de orde is bij gepromoveerd zijn. Dat was [] toen nog niet. In of rond 2013 is wel een vacature voor een vaste docent 3 vrijgekomen, waarop [] heeft gesolliciteerd.

Er is indertijd een vacature geopend voor dit type werkzaamheden en hierop heeft [] gesolliciteerd. Zij is het niet geworden. [] is benoemd en vervult dit type werkzaamheden nog steeds. Masteronderwijs wordt grotendeels door vaste staf verzorgd, waarbij wel roulatie plaats vindt. De UvA kent niet zo iets als wat in het verleden gold in het voortgezet onderwijs, namelijk persoonsgebonden vakken, waarbij rechtspositioneel vakken aan medewerkers waren voorbehouden. De faculteit heeft dus de vrijheid werkzaamheden die betrokken vervulde aan andere stafleden op te dragen.

Docenten in de vaste formatie moeten breed inzetbaar moeten zijn, dus in bachelor- en in masteronderwijs. Voor het verzorgen van masteronderwijs dient men gepromoveerd te zijn. Hier wordt in visitaties van het onderwijs ook aandacht aan besteed. Indien geen gepromoveerde docenten beschikbaar zijn wordt, meer als nood tijdelijk toegestaan dat docenten die ver zijn in hun promotie-traject worden ingezet op het geven van colleges in de master.

[] heeft voorts een spreadsheet overgelegd met een nadere toelichting op het arbeidsverleden en een overzicht over de vakken die betrokkene doceerde."

8. Overwegingen

Betrokkene verricht sinds 2008 reguliere en structurele onderwijstaken voor de []

Sinds 2008 geeft betrokkene colleges op bachelor en master niveau voor de afdelingen []

[] De colleges werden deels door betrokkene zelf

ontworpen. Ook gedurende de periodes dat er geen sprake was van een dienstverband met UvA Job Service B.V. of een aanstelling gaf betrokkene naar haar zeggen op verzoek van haar leidinggevende gewoon college. De periodes dat betrokkene zonder dienstverband werkzaamheden heeft verricht lijken voort te komen uit miscommunicatie tussen beide faculteiten.

Gelet op het feit dat betrokkene sedert 2008 werkzaamheden vervuld voor de , hebben de werkzaamheden een structureel karakter gekregen ook al vallen de colleges voor de Faculteit buiten het reguliere curriculum. Partijen bij de cao Nederlandse Universiteiten zijn nadrukkelijk overeengekomen dat, voor structureel werk bij gebleken geschiktheid, dienstverbanden (bedoeld zal zijn aanstellingen) en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Reeds gelet op het aantal verlengingen sinds 2008 lijkt aannemelijk dat betrokkene haar werkzaamheden op zijn minst naar behoren heeft vervuld. Betrokkene heeft een mail d.d. 8 april 2014 van overlegd waaruit blijkt dat vanuit de staf betrokkene graag wilde behouden en bezwaar had dat de taken van betrokken door een ander zouden worden overgenomen. Ook bij Faculteit was men zeer te spreken over het functioneren van betrokkene.

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 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteiten hebben werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens “aangereikt” bij de UvA Job Service 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;

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. moeten daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

De Universiteit van Amsterdam had als goed werkgever de periode van inlening niet zo lang had 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.

Betrokkene is thans en heeft, een zwaarwegend belang om vanuit een werkende positie mee te dingen naar financiering voor projecten en onderzoeksvoorstellen te kunnen doen bij

Omdat de werkzaamheden bij Faculteit zijn komen te vervallen ligt een aanstelling aldaar niet voor de hand. De werkzaamheden die betrokkene verrichte bij Faculteit worden voor een gedeelte onverminderd voortgezet. Het ligt voor de hand betrokkene aldaar aan te stellen.

9. Eindoordeel

Inmiddels is het aannemelijk dat in ieder geval de colleges bij Faculteit zijn komen te vervallen. Het is begrijpelijk dat het betrokkene stoort dat goedlopende colleges worden geschrapt. Het is echter wel de beleidsvrijheid van de faculteiten om te bepalen welke colleges er worden aangeboden. Het verlenen van een aanstelling voor onbepaalde tijd en plaatsing bij de Faculteit kan onder deze omstandigheden in redelijkheid niet van deze faculteit worden verlangd. Uit het spreadsheet dat Faculteit heeft overlegd blijkt dat een deel van de vakken die betrokken gaf onverminderd worden voortgezet. De belangen van betrokken om haar wetenschappelijk carrière voort te zetten behoren zwaarder te wegen dan de belangen van Faculteit beëindiging van de arbeidsrelatie. Betrokkene behoort te worden aangesteld teneinde werkzaam te kunnen zijn op het voorstel van betrokkene om aangesteld worden voor een collegereeks van 10 uur per week komt is redelijk.

Advies

Ik adviseer een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, bij de Faculteit met een betrekkingssomvang van 10 uur per week. Aan kunnen primair werkzaamheden in het kader van worden opgedragen.

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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0367

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, _____ een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een betrekkingsomvang van 0,75 fte per week.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr. [naam], Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot [naam] wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met [naam] kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal [naam] op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met [naam].

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen

Bijlagen: 15

, 10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoegen u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

, verder te noemen: 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is van oordeel dat haar een dienstverband voor onbepaalde tijd met de Universiteit dient te worden aangeboden.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 25 juni 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege het zomerreces, was het niet eerder mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene, in het kader van hoor- en wederhoor, voor te leggen aan de betrokken faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is daarom in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Dit concept is voorgelegd aan de faculteit

zodat de faculteit haar standpunten en belangen / overwegingen kenbaar kon maken.

In het gesprek van 27 augustus 2015 met de faculteit heeft de faculteit nadere toelichting gegeven waarom betrokkene een aanbod voor bepaalde tijd is gedaan voor 28,5 uur per week (0,75 fte) voor een periode van twee jaar. De toelichting is hieronder samengevat. Bij het gesprek waren namens de faculteit aanwezig: dr.

(directeur bedrijfsvoering), drs.

(hoofd P&O), prof.

(afdelingsvoorzitter

), drs.

(waarnemend hooft

bedrijfsvoering afdeling

), drs.

(P&O adviseur) en drs.

(P&O adviseur).

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds september 2003 heeft betrokkene een langdurige arbeidsrelatie met de faculteit, afdeling in de functie van docent.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 september 2003 tot 31 januari 2004** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJob Uitzendbureau B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de Faculteit der

verder te noemen de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 272 uur in totaliteit.

Gedurende de periode **1 februari 2004 tot 30 juni 2004** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJobs. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 136 uur in totaal. Na expiratie van het dienstverband wordt de arbeidsrelatie gedurende twee maanden onderbroken tot 1 september 2004.

Gedurende de periode **1 september 2004 tot 31 januari 2005** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Studi Job. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 272 uur in totaal. Na expiratie van het dienstverband wordt de arbeidsrelatie gedurende zeven maanden onderbroken tot 1 september 2005.

Gedurende de periode **1 september 2005 tot 31 januari 2006** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met Studi Job. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit (TAR). De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 6,5 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2006 tot 30 juni 2006** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 15,4 uur per week. Vervolgens wordt het dienstverband gedurende drie maanden onderbroken tot 1 oktober 2006.

Gedurende de periode **1 oktober 2006 tot 28 februari 2007** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 15,4 uur per week. Enkele malen wordt de arbeidsduur uitgebreid.

Gedurende de periode **1 maart tot 30 juni 2007** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 15,4 uur per week. De arbeidsduur is een aantal keer uitgebreid tot 28,3 uur per week. Vervolgens wordt de arbeidsrelatie onderbroken tot 1 september 2007.

Gedurende de periode **1 september 2007 tot 30 juni 2008** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 15,5 uur per week. De arbeidsduur wordt enkele keren uitgebreid tot 31,4 uur per week. Na expiratie van het dienstverband volgt een onderbreking van de arbeidsrelatie van drie en een halve maand tot 15 oktober 2008.

Gedurende de periode **15 oktober 2008 tot 1 september 2009** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 27,3 uur per week. De arbeidsduur wordt enkele keren uitgebreid tot 35 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2009 tot 30 juni 2010** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De arbeidsduur wordt enkele keren uitgebreid. Na expiratie van het dienstverband volgt een onderbreking van de arbeidsrelatie met twee maanden tot 1 september 2010.

Gedurende de periode **1 september 2010 tot 30 juni 2011** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 19 uur per week. De arbeidsduur wordt enkele malen uitgebreid. Na expiratie van het dienstverband volgt een onderbreking van de arbeidsrelatie met twee maanden tot 1 september 2011.

Gedurende de periode **1 september 2011 tot 18 juni 2015** is betrokkene werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit. De overeengekomen arbeidsduur varieert van 16,2 uur tot 35,1 uur per week. Over de laatste drie jaren gemiddeld ligt de arbeidsduur rond de 32 uur per week. Wel is het zo dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd jaarlijks werd opgezegd en daarna opnieuw werd gesloten.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft sedert september 2003 structurele onderwijstaken uitgevoerd.

6. Aanbod van de faculteit

Na beëindiging van de relatie tussen de faculteit en UvA Job Service B.V. heeft de faculteit een aanstelling voor bepaalde tijd voor twee jaar ingaande per 1 augustus 2015 met een betrekkingssomvang van 0,75 fte aangeboden.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat een dienstverband met de Universiteit dient te worden aangeboden. werkt sinds 2003 als docent voor de afdeling . In 2003, 2004 en 2005 was betrokkene in dienst van de uitzendbureaus UniJobs B.V. en Studijob Uitzendbureau B.V. Sinds 1 februari 2005 was betrokkene in dienst van UvA Job Service B.V., waar in september 2011 met betrokkene een contract voor onbepaalde tijd werd gesloten dat jaarlijks werd opgezegd om vervolgens weer na een onderbreking van drie maanden en een paar dagen opnieuw te worden gesloten. Betrokkene stelt te hebben begrepen dat medewerkers die zes jaar voor de UvA hebben gewerkt, een vast contract aangeboden krijgen indien ze in dienst waren van de UvA of wanneer er sprake is geweest van een afwisseling in contracten via de UvA en UvA Job Service B.V. Vreemd genoeg worden de medewerkers die alleen via UvA Job Service B.V. hebben gewerkt hier buiten beschouwing gelaten. Betrokkene maakt melding van een bijeenkomst voor flexwerkers gehouden op 4 juni 2015 waarin , directeur bedrijfsvoering, expliciet heeft toegegeven dat contracten via UvA Job Service B.V. niet meegerekend worden. Wel zou betrokkene naar stelt in aanmerking komen voor een nieuwe aanstelling bij de faculteit. Daarbij zou bij de overgang van UvA Job Service B.V. naar de universiteit sprake zijn van een nieuwe keten, omdat er juridisch sprake zou zijn van verschillende werkgevers.

Deze interpretatie druist naar de mening van betrokkene in tegen de geest van de nieuwe flexwet en die van de cao, zij stelt:

"Ten eerste zijn mijn werkzaamheden al die jaren hetzelfde gebleven en zij blijven in de toekomst ook hetzelfde". Betrokkene was en is docent bij dezelfde afdeling aan dezelfde Universiteit. In dat opzicht is het m.i. vreemd om te spreken van verschillende werkgevers. Ten tweede is het m.i. onwenselijk om, juist wanneer men een eind wil maken aan draaideurconstructies en oneigenlijk gebruik van wettelijke regels, een nieuwe draaideurconstructie aan te gaan. Ten derde vindt betrokkene het onredelijk dat UvA Job Service B.V. -contracten wel meetellen wanneer ze afgewisseld worden met UvA-contracten, maar niet als het ene UvA Job Service B.V. -contract door het andere wordt gevolgd. Tot slot vindt betrokkene deze interpretatie ook tekort doen aan haar jarenlange inzet voor de UvA."

7.2 Standpunten van de faculteit

De faculteit heeft haar standpunten op schrift gesteld. Onderstaand de letterlijke weergave:

"Betrokkene is vanaf september 2003 ingezet in het onderwijs ten behoeve van het vak dat wordt gegeven in de periode van september tot en met januari. Betrokkene is niet gepromoveerd en is verder niet ingezet in het onderwijs bij de Betrokkene heeft in eerdere gesprekken aangegeven niet de ambitie te hebben om te promoveren; zonder promotie is een academische carrière als UD niet haalbaar."

De onderbrekingen in de contracten volgen het onderwijsprogramma: het vak . (nu:) werd destijds tweemaal per jaar gedoceerd in het propedeusejaar, met de piek in de maanden december en mei vanwege begeleidingsuren en nakijkwerkzaamheden. In de maanden juni, juli en augustus zijn er geen werkzaamheden. Het aantal nieuwe eerstejaars en ook recidivisten bepaalt het aantal werkgroepen (maximaal 25 per groep). Het vak wordt gedoceerd door verschillende docenten , ten behoeve van alle opleidingen aan de faculteit; daardoor is

pas laat bekend hoeveel groepen er nodig zijn. De roosters zijn dan vaak al klaar, dus het is zaak zorgvuldig de docent op de juiste groep te plaatsen. In de praktijk is mede daardoor pas laat bekend wie welke groepen geeft en op welk tijdstip. Pas daarna kan het contract gemaakt worden. Zo is ook zichtbaar dat de contracten tussentijds werden opgehoogd, als er onverwacht meer recidivisten waren bijvoorbeeld. Contracten werden en worden altijd in overleg met de docent gemaakt: zodra het aantal groepen bekend is, worden urenberekeningen opgesteld en voorgelegd. De uren per groep worden verdeeld over de periode van het contract; bij een verhoging voor een extra groep werden de uren opnieuw over het resterende deel van de aanstelling "uitgesmeerd".

Betrokkene heeft per 1 augustus 2015 een tijdelijk dienstverband bij [] aangeboden gekregen voor twee jaar = tot 1 augustus 2017 als Docent 3 voor 0,75 fte (28,5 uur per week) met als voornaamste reden dat de plaatsing, vorm en inhoud van het vakgebied waar betrokkene voornamelijk in werkzaam is, [] heroverwogen wordt.

Nu wordt het vak voor alle disciplines binnen de faculteit verzorgd door docenten van de afdeling [] maar ingegeven door diverse problemen wordt overwogen om het schrijfonderwijs verder te integreren in de diverse opleidingen. Het herontwerpen van het vak houdt in dat het verspreid zal worden over de verschillende opleidingen en door docenten uit deze opleidingen verzorgd zal worden. De [] heeft niet de ambitie om het [] als pure vaardigheid in te zetten, maar wil het juist integreren in het [] onderwijs.

Het huidige werk zal in dat geval voor betrokkene verdwijnen, aangezien het uitgevoerd zal gaan worden door docenten die verbonden zijn aan de desbetreffende opleiding. Als voorbeeld wordt genoemd dat het [] s gegeven kan gaan worden door een [] wat een andere expertise vraagt dan wanneer het als standaard vak voor de gehele faculteit wordt aangeboden.

De aanleiding om de huidige opzet te wijzigen is, dat de aansluiting op de vakgebieden niet goed loopt en tot discussie heeft geleid binnen de []

Bij de inbedding binnen de opleidingen zal het vak zoals dat nu door betrokkene wordt gegeven, niet meer bestaan. Het vak zal daarom vragen om een andere expertise, namelijk iemand uit de traditie (vakgebied) zelf, die wel geïnstrueerd zou kunnen worden door een [] de schrijflijn. Tevens hanteert de [] een harde eis voor onderwijsinzet in de [], namelijk dat deze wordt gegeven door gepromoveerden.

Daarnaast geldt ook de praktische aanleiding om de huidige opzet te wijzigen, omdat vanwege die opzet er behoefte bestaat aan meerdere docenten op hetzelfde moment in een studiejaar voor 1 vak. Dat blijkt niet goed in te plannen en biedt betrokkenen feitelijk een aanstelling met piekmomenten binnen een bepaalde periode, terwijl in de andere periodes die inzet niet wordt gevraagd.

Naast het lastige van de planning, is er de afgelopen periode ook sprake geweest van een wat hybride taakverdeling binnen het vak [] bij de opleidingen; het eerste doet de [] en de rest van het vak doet betrokkene.

Gelet op de heroverweging van het vak, is sprake van tijdelijkheid van de aanstelling van betrokkene. Dit is betrokkene op 19 juni 2015 uitgebreid toegelicht in een bijeenkomst waarbij tevens aanwezig waren [] (leidinggevende), [] (coördinator) en [] (waarnemend hoofd bedrijfsvoering). In die bijeenkomst is betrokkene een aanstellingsomvang van 0,75 fte aangeboden en is aangegeven dat er binnen twee jaar duidelijkheid zal komen over de toekomst van het vak dat betrokkene doceert.

De komende twee jaar wordt gebruikt om betrokkene vanuit de faculteit te ondersteunen een andere werkring te vinden.

Mocht er met ingang van 1 augustus 2017 wel werk zijn waar betrokkene op kan worden ingezet, dan zal mogelijk een vast dienstverband geboden moeten worden, want de aanstelling is vanaf dat moment gemaximeerd na twee jaar tijdelijk.

is vanaf september 2003 ingezet in het onderwijs ten behoeve van het vak dat wordt gegeven in de periode van september tot en met januari. Betrokkene is niet gepromoveerd en is verder niet ingezet in het onderwijs bij de afdeling . Betrokkene heeft in eerdere gesprekken aangegeven niet de ambitie te hebben om te promoveren; zonder promotie is een academische carrière als L niet haalbaar.

8. Overwegingen

Betrokkene verricht sinds 2003 jaarlijks werkzaamheden voor de faculteit.

Sinds augustus 2011 tot en met heden (dus vier jaar) verricht betrokkene aaneengesloten werkzaamheden voor de faculteit. In ieder geval is er sedert september 2011 tot juni 2015 sprake van een - behoudens in de zomer - ononderbroken arbeidsrelatie (dus los van de juridische wijze waarop deze is vormgeven) met de faculteit. Er is sprake van een bestendige arbeidsrelatie op basis van inlening tussen faculteit en betrokkene.

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Gelet op de duur van de arbeidsrelatie kan er redelijkerwijze niet meer gesproken worden van tijdelijke arbeid als bedoeld in bijlage L. van de cao Nederlandse Universiteiten. Dat de faculteit heeft aangegeven de werkzaamheden anders vorm te gaan geven en dat er binnen twee jaar duidelijkheid zal komen over de toekomst van het vak dat betrokkene doceert, maakt zulks niet anders. Als definitief komt vast te staan dat de werkzaamheden komen te vervallen of er andere functie-eisen gaan gelden, is dat het moment om de noodzakelijke rechtspositionele beslissingen te nemen. Zulks laat onverlet dat er onverminderd gezocht kan worden naar een andere werkkring die betrokkene meer perspectief zou kunnen bieden.

Onderbrekingen in de arbeidsrelatie

Door de faculteit is naar voren gebracht dat de onderbrekingen in de contracten met UvA Job Service B.V. het onderwijsprogramma volgen. In de maanden juni, juli en augustus zijn er volgens de faculteit geen werkzaamheden. De afname van werkzaamheden in de zomerperiode is een normaal bedrijfsrisico voor rekening en risico van de faculteit.

Personeel in dienst van de universiteit, en zeker het personeel belast met onderwijstaken, geniet in de zomerperiode doorgaans vakantie. Feitelijk maakt de faculteit een onderscheid tussen docenten in universitaire dienst en ingeleende docenten. Met andere woorden, er is sprake van ongelijke behandeling door de universiteit tussen aanstellingen of inhuur bij functie-invulling voor structurele werkzaamheden.

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., 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 Job Service B.V. B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens "aangereikt" bij de UvA Job Service 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.

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

De arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur over de afgelopen drie jaren ligt rond de 22 uur per week. De aangeboden betrekkingsomvang lijkt derhalve niet onredelijk.

9. Eindoordeel

Betrokkene is voor een zeer lange periode werkzaam geweest op basis van tijdelijke contracten met UvA Job Service B.V. Er is feitelijk sprake van structurele arbeid. Het feit dat men thans voornemens is werkzaamheden te laten vervallen maakt dit niet anders. Daarbij dient opgemerkt te worden dat op het moment dat is komen vast te staan dat als de functie van betrokkene wordt opgeheven, of de werkzaamheden anders zullen worden ingericht, er op dat moment de nodige rechtspositionele maatregelen kunnen worden genomen.

Advies

Ik adviseer om een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een betrekkingsomvang van 0,75 fte per week. Een onvrijwillig ontslag zal echter niet eerder plaatsvinden dan 1 augustus 2017 (de einddatum volgens de aangeboden tijdelijke aanstelling).

Bijlage

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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0381

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 17 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 17 november 2015, de aanstelling voor bepaalde tijd van _____ om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr.

Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend.

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of een tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 17 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen: 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene heeft op 9 oktober 2015 per e-mail een aanvraag tot een bindend advies ingediend. Betrokkene is sedert 2010 werkzaam bij op basis van arbeidsovereenkomsten met de besloten vennootschap UvA Job Service B.V. Sedert september 2010 is betrokkene werkzaam op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd. Betrokkene is van oordeel dat aanstelling voor bepaalde tijd moet worden omgezet naar een aanstelling voor onbepaalde tijd.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 26 oktober 2015 is met betrokkene een telefonisch intakegesprek gevoerd. Vervolgens zijn de standpunten van betrokkene geformuleerd en in het kader van hoor en wederhoor voorgelegd aan de faculteit verder te noemen de 'faculteit'. Vervolgens heeft er op 13 november 2015 een gesprek plaatsgevonden waarbij aanwezig waren: (directeur bedrijfsvoering), (afdelingsvoorzitter), (voorheen hoofd bedrijfsvoering afdeling) en (p&o-adviseur). Per brief van 17 november 2015 met Heeft de faculteit haar standpunten nader onderbouwd. De standpunten van de faculteit zijn verwoord onder 7.2.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds september 2010 heeft betrokkene een ononderbroken arbeidsrelatie met de faculteit

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 september 2010 tot 1 september 2011** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit . De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 12,6 uur per week, later uitgebreid naar 18,80 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2011 tot 1 maart 2012** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 maart 2012 tot 1 maart 2014** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van onderzoeker.

De betrekkingsomvang wisselde tussen de 7,6 uur per week tot 30,4 uur per week.

Gedurende de periode **1 maart 2012 tot maart 2017** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van docent. De betrekkingsomvang bedraagt 14,9 uur.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft sinds 2010 structurele onderwijstaken uitgevoerd. Thans is betrokkene universitair docent bij de afdeling

6. Aanbod van de faculteit

De faculteit heeft betrokkene geen aanbod gedaan voor een dienstverband voor onbepaalde tijd.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene heeft standpunten als volgt verwoord:

"Gezien het structurele karakter van mijn aandeel in de basisvakken op het gebied van vakken die ik al vijf jaar geef (en tot 2017 kan blijven geven) en gezien het feit dat deze vakken ook de komende jaren tot de verplichte vakken van de studie blijven behoren, is het niet meer dan billijk om het vakgebied bestaanszekerheid te geven binnen de UvA door middel van een aanstelling voor onbepaalde tijd. Deze aanstelling is er altijd geweest, tot mijn voorganger ziek werd. Sterker nog: in de tijd van die zo'n 10 jaar geleden met pensioen ging, waren er vier vaste, volledige aanstellingen voor mijn vakgebied."

Voor mij persoonlijk geldt: Ik doe al jaren structureel werk met een tijdelijke aanstelling als docent en functioneer daarbij uitstekend en op seniorniveau (20 jaar werkervaring aan drie universiteiten, met zeer goede beoordelingen van zowel leidinggevende als studenten), zowel wat mijn onderzoek als onderwijs betreft. Ook in de toekomst zijn er colleges gepland en moeten er bachelorscripties worden begeleid. Dit onderwijs kan niet door andere UvA-collega's worden gegeven, omdat zij daar niet de expertise voor hebben. Als ik ontslagen word, moet er een andere docent aangetrokken worden, die weer het wiel moet uitvinden. Dit is slecht voor de kwaliteit en continuïteit van de opleiding. Ik ben tevens een goede onderzoekster (veel publicaties, onderzoeksvoorstellen in de maak), maar kan mij aan de UvA niet verder ontwikkelen, tot mijn grote frustratie. Voor het voortbestaan van mijn vak en voor mijzelf als docent en onderzoeker is een substantiële, aanstelling als universitair docent voor onbepaalde tijd dus zeer gewenst, zo niet noodzakelijk. Dit is ook de wens van mijn directe collega's en leidinggevende, zoals ook bekend is bij de decaan, hoofd bedrijfsvoering, onderwijs- en onderzoeksdirecteuren en departementsvoorzitter. Bovendien heb ik het de afgelopen jaren enorm fijn gehad aan de UvA en heb ik met veel plezier en overtuiging gebouwd aan een verantwoord curriculum voor mijn vak, samen met mijn collega's. Ik zie dat nu afbrokkelen, en dat is voor mij en voor de studenten, die mij in mijn strijd steunen, erg treurig."

7.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven:

"De adviesaanvraag voor _____ heeft de afdeling _____ verbaasd, want niet alleen zijn aanstellingen van betrokkene conform de cao-regels, maar ook heeft betrokkene alle gelegenheid en tijd gekregen een positie te verwerven door het participeren in sterke projecten en het schrijven van voorstellen voor onderzoeksubsidies.

_____ heeft in de periode vanaf september 2010 tot april 2012 werkzaamheden als docent verricht op basis van twee contracten via UvA Job Service op basis van hoge instroom van studenten in die periode.

Daarna is betrokkene in 2012 onderdeel geworden van _____ De doelstellingen van _____ zijn gericht op het verwerven van externe subsidies. Betrokkene heeft hiertoe in de periode van maart 2012 tot en met 28 februari 2014 een aanstelling gehad als onderzoeker op basis van tijdelijke externe financiering. Op eigen verzoek van betrokkene heeft _____ naast de aanstelling als onderzoeker een kleine aanstelling als docent gekregen voor de periode van maart 2012 tot en met 28 februari 2017.

Met het oog op een vervolgaanvraag voor externe subsidie, werd die aanstelling als docent direct vastgelegd voor de maximale duur van 5 jaar. In de aanstellingsbrief staat: "Uw aanstelling als docent geschiedt in tijdelijke dienst voor een periode tot 1 maart 2017 op grond van de binnen de faculteit vastgesteld beleid met betrekking tot de flexibilisering van het aanstellingsbeleid en de indicatieve formatie waarin de noodzaak om een gedeelte van de wetenschappelijke staf op tijdelijke basis is vastgelegd."

Na maart 2014, waarna de aanstelling als onderzoeker van rechtswege is afgelopen, heeft betrokkene op eigen verzoek werktijduitbreiding gekregen. Daarnaast heeft betrokkene geparticipeerd in het onderwijs en in ICT-projecten.

In die periode is betrokkene actief begeleid met het opstellen van aanvragen voor een vervolgsubsidie voor een onderzoeksproject _____ dan wel _____. De bij _____ en elders ingediende onderzoeks aanvragen zijn evenwel niet gehonoreerd.

Medio juni 2015 werd duidelijk dat de vraag vanuit het onderwijs niet groter was dan de 0,3 fte (11,4 uur per week) aanstelling door een zeer substantieel dalende onderwijsvraag. Te voorzien is dat de onderwijsvraag nog verder daalt: in 2010 had de bacheloropleiding _____ s, in oktober 2015 nog slechts _____. Met zoveel minder studenten is het onvermijdelijk dat een afdeling met minder personeel zal moeten werken. Het is daarmee helaas ook onvermijdelijk dat de hoeveelheid (sub-) specialismes afneemt. Mede om deze reden eist de faculteit bij de werving van vast personeel dat het breed inzetbaar is, zodat in ieder geval op initieel niveau (i.e. vaste onderdelen bachelorprogramma's) cursussen verzorgd kunnen blijven worden, al dan niet na aanpassingen, zulks ter beoordeling door de opleidingsdirecteur en de voorzitter van de afdeling. Er is geen enkele reden om te verwachten dat dit beleid accreditaties in gevaar zou brengen, zoals het bestaan van vele (aanzienlijk kleinere) opleidingen laat zien.

In dit geval, zowel als in andere vergelijkbare gevallen, rekent de faculteit het overigens wel tot zijn plicht om kleine (sub-) specialismes ook op hoog niveau landelijk of zelfs rand stedelijk te handhaven door samenwerking met andere universiteiten te bevorderen.

Tot slot hechten afdeling en faculteit eraan te melden dat de beslissingen die zij in dit dossier hebben genomen op geen enkele manier geïnterpreteerd dienen te worden als diskwalificaties van het onderwijs en onderzoek van betrokkene; in tegendeel, betrokkene is een zeer goed docent."

8. Overwegingen

Betrokkene verricht sinds september 2010 structurele werkzaamheden op het terrein van onderwijs en onderzoek. Aanvankelijk werkte betrokkene als onderzoeker thans is werkzaam als docent. Betrokkene doet onderzoek maar dat doet in haar eigen tijd. De huidige aanstelling heeft alleen betrekking op onderwijstaken.

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Zoals gesteld verricht betrokkene sinds 2010 ononderbroken werkzaamheden op het terrein van onderwijs en onderzoek voor de faculteit. Sinds maart 2012 is betrokken werkzaam op basis van een ambtelijke aanstelling. De faculteit heeft op het moment van het verlenen van de aanstelling per 1 maart 2012 gehandeld conform de destijds geldende cao –regels. Gelet op het moment van het verlenen van de aanstelling en het sluiten van het onderhandelaarsakkoord cao Nederlandse Universiteiten in 2014 kan er geen sprake zijn geweest van ontduiking van de thans geldende cao.

Partijen zijn bij de cao Nederlandse Universiteiten in het op 11 december 2014 overeengekomen onderhandelaarsakkoord nadrukkelijk overeengekomen dat, voor structureel werk bij gebleken geschiktheid dienstverbanden voor onbepaalde tijd worden aangegaan. Het College van Bestuur heeft besloten uit te gaan van de tekst van de cao zoals deze geldt per 1 juli 2016. Artikel 2.3 zoals dat geldt vanaf 1 juli 2016 geeft de mogelijkheid tot aanstelling in tijdelijke dienst voor wetenschappelijk personeel voor 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. Bijlage L van de cao Nederlandse Universiteiten geeft aan wanneer een langer tijdelijk dienstverband dan twee jaar mogelijk is. Een van die gronden is de tijdelijke beschikbaarheid van externe financiering zoals een subsidie. Op zich is de beschikbaarheid van externe financiering, ook onder de cao zoals deze geldt per 1 juli 2016, een terechte grond voor een aanstelling voor bepaalde tijd. De laatste aanstelling van betrokkene heeft echter alleen betrekking op onderwijstaken. Deze werkzaamheden hebben een structureel karakter en rechtvaardigen een aanstelling voor onbepaalde tijd, zij het gelet op de onderwijsvraag wel voor een beperkte aanstellingsomvang.

Door de faculteit is aangevoerd dat er sprake is van een substantiële daling in de studentenaantallen. Betrokkene heeft aangegeven dat deze daling betrekking heeft op de opleiding in zijn totaliteit, maar dat het aantal studenten van de vakken die geeft niet wezenlijk is teruggelopen. De beantwoording van deze vraag kan in het midden blijven. Onderwijs in maken nog steeds deel uit van het curriculum, deze werkzaamheden van betrokkene hebben zoals gesteld een structureel karakter. Overigens naar zeggen van betrokkene valt te verwachten dat betrokkene in het tweede semester een uitbreiding van de betrekkingsomvang van 50 uur tot medio juni 2016 zal krijgen. Betrokkene is naar zeggen de enige functie lijkt dan ook niet direct uitwisselbaar met die van collega's bij de faculteit.

Toerekening opvolgend werkgeverschap

In die situaties waarin personeel werd ingeleend via onder meer UvA Job Service B.V. werd 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 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens “aangereikt” bij de UvA Job Service 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.

UvA Job Service B.V. B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrollrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

Het lijkt opportuun pas over te gaan tot beëindiging van de arbeidsrelatie op het moment dat is vast komen te staan dat de werkzaamheden die betrokkene verricht daadwerkelijk zijn komen te vervallen daarvan lijkt ondanks de terugloop in studentenaantallen bij de faculteit vooralsnog geen sprake.

9. Eindoordeel

Aan betrokkene dient een aanstelling voor onbepaalde tijd te worden aangeboden. Betrokkene verricht onderwijs werkzaamheden van structurele aard. Partijen bij de cao Nederlandse universiteiten hebben nadrukkelijk uitgesproken dat voor werkzaamheden van structurele aard een dienstverband voor onbepaalde tijd dient te worden verleend. Daarbij kan worden aangesloten bij de thans geldende betrekkingssomvang van 0,39 fte. Zulks laat onverlet dat de arbeidsrelatie kan worden beëindigd indien de werkzaamheden van betrokkene daadwerkelijk komen te vervallen.

Advies

Ik adviseer om de aanstelling van onbepaalde tijd.

om te zetten in een aanstelling voor

Bijlage

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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0368

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, de voor _____ reeds gestarte begeleiding door bureau Proactief voort te zetten gedurende 10 maanden na het uitbrengen van dit advies.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr. _____, Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot _____ wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met _____ kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal _____ op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met _____

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

, 10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

, verder te noemen: 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is van oordeel dat hij moet worden aangesteld in universitaire dienst.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 22 juni 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Vanwege het zomerreces, was het niet eerder mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene, in het kader van hoor- en wederhoor, voor te leggen aan de betrokken faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is daarom in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Dit concept is voorgelegd aan de faculteit zodat de faculteit haar standpunten en belangen / overwegingen kenbaar kon maken. Dit concept is voorgelegd aan de Faculteit der , zodat de faculteit haar standpunten en belangen kenbaar kon maken. Bij het gesprek op 27 augustus 2015 waren namens de aanwezig: (directeur bedrijfsvoering), : (hoofd P&O), afdelingsvoorzitter (hoofd (p&o-adviseur) en , (p&o adviseur).

4. Toegepast toetsingskader

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 (zie de bijlage voor nadere toelichting).

- 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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds 1997 heeft betrokkene een veelvuldig onderbroken arbeidsrelatie met de faculteit.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **22 december 1997 tot en met maart 1998** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **30 maart 1998 tot met juli 1998** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **23 april 2000 tot 23 juni 2000** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **januari 2001 tot 6 april 2001** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **7 januari 2002 tot 5 juli 2002** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **1 april 2003 tot en 23 juni 2003** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit .

Gedurende de periode **1 oktober 2003 tot 1 juli 2004** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **1 september 2007 tot 28 februari 2008** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **1 maart 2009 tot en met 31 augustus 2009** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **1 september 2009 tot met 28 februari 2010** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **1 september 2010 tot en met 28 februari 2011** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **1 maart 2011 tot maart 2012** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit ten behoeve van de

Gedurende de periode **1 februari 2014 tot en met 31 juli 2014** betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap JobService B.V. met een arbeidsduur van 27,1 per week; ten behoeve van de faculteit

Gedurende de periode **augustus 2014 tot en met heden** is betrokkene werkzaam op basis van

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene is sinds 1997 veelvuldig ingevallen wegens onder meer ziektevervangend. Ook heeft betrokken diverse malen reguliere en structurele onderwijstaken verricht en bijgedragen aan ontwikkeling van onderwijs. Ook zijn bestuurlijke taken door betrokkene verricht. Ook in de periodes waarin er geen sprake is van een dienstverband, werkte betrokkene naar zijn zeggen soms normaal door, al dan niet op verzoek van de faculteit. Betrokken heeft verklaard de volgende werkzaamheden te hebben verricht:

a.

b.

c.

d.

6. Aanbod van de faculteit

Aan betrokkene is geen aanbod gedaan door de faculteit.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat het redelijk is dat hem een aanstelling voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden, gezien de zeer langdurige arbeidsrelatie met de faculteit.

Betrokkene geeft aan dat de soms langdurige onderbrekingen in de arbeidsrelatie het gevolg zijn van het feit dat de faculteit hem niet te werk wilde stellen of wilde inlenen. Betrokkene heeft zijn standpunten desgevraagd per e-mail toegelicht. Betrokkene heeft als volgt verklaard:

"In de tijd voorafgaand aan een eerste onderbreking (1 september 2005 - 1 september 2007) bleek mij, na intensief overleg met en vanwege de tevergeefs belangenbehartiging door mijn leidinggevende, dat zijn inspanningen op niets zouden uitdraaien (zie mijn bijlage in mijn mail aan u d.d. 13 augustus). Ik was in dat jaar (mei 2004) ook net gepromoveerd aan de UvA, en werd tegen mijn verwachting in door de UvA niet gevraagd een college te verzorgen op het gebied van mijn expertise. Uit nood heb ik elders aangeklopt en zodoende kon ik als docent over een tijdelijk dienstverband verwerven bij [redacted]. In een tweede onderbreking (1 september 2009 - 1 september 2010) zou een tweede verlenging hebben moeten plaatsvinden (de eerste verlenging liep van 1 maart 2009 tot 31 augustus 2009) en ik denk dat daar op juridische gronden van afgezien is. Mij is toen mondeling toegezegd om mij na voldoende tussentijd weer in tijdelijke dienst te nemen. Die tussentijd heb ik kunnen overbruggen met behulp van een UWV uitkering."

Met betrekking tot het vervallen van zijn colleges heeft betrokkene eveneens per e-mail een verklaring afgelegd:

"Het tweede feit betreft het college dat ik in 2012-2013 en 2013-2014 heb gegeven en dat voor 2014-2015 is wegbezuinigd. In een door mijzelf aangevraagd gesprek met het bestuur is mij meegedeeld dat de afdeling aan het heeft voorgesteld om mijn college aan te merken voor bezuiniging met als enige reden dat ik niet vast ben aangesteld (deze bezuiniging kon dus plaatsvinden zonder gevolgen voor de vaste staf). Deze cirkel heb ik niet kunnen doorbreken, mede omdat ik als tijdelijke medewerker uitgesloten ben van institutionele gremia zoals dat van het stafoverleg."

Betrokkene stelt dat hij zijn werkzaamheden onverminderd heeft voortgezet ondanks het feit dat hij thans een uitkering krachtens de Werkloosheidswet geniet.

7.2 Standpunten van de faculteit

De faculteit heeft kenbaar gemaakt dat betrokkene inderdaad een langdurige relatie met de faculteit heeft. De standpunten van de faculteit zijn hieronder letterlijk weergegeven:

heeft van 1 januari 2003 tot 1 september 2005 een gehad. In de periode 1 april 2004 tot 1 juli 2003 en van 1 oktober 2003 tot 1 juli 2004 is hij ingeleend via het uitzendbureau vanwege tijdelijke vervanging wegens ziektevervang, voor incidentele knelpunten in het onderwijs en ten behoeve van tijdelijke inzet wegens extra geld voor keuzevak. Na een periode van ruim drie jaar waarin betrokkene niet werkzaam was bij de UvA is betrokkene benaderd voor opnieuw tijdelijke vervanging voor de periode van 1 september 2007 tot 1 maart 2008. Betrokkene is in de periode van 1 september 2009 tot 1 juli 2014 met onderbrekingen ingezet ten behoeve van vervanging van onderwijstaken van onder meer de afdelingsvoorzitter en andere knelpunten in het onderwijs. Werkzaamheden hebben veelal plaatsgevonden in terugkerende periodes van 1 maart tot 1 september of van 1 februari tot 1 juli vanwege onderwijsinzet voor vakken die normaliter door andere medewerkers worden gegeven.

De werkzaamheden voor het keuzevak dat betrokkene heeft gegeven, zijn er niet meer, omdat het keuzevak is geschrapt vanwege ontbreken van positieve evaluaties en het feit dat het rendement zeer gering was (1 student heeft het afgerond). Er heeft tevens m.b.t. dit vak een klachtenprocedure gelopen tegen betrokkene, aangespannen door een student.

Betrokkene heeft, vanwege behoud van UvA-faciliteiten zoals UvA-mail, een gastvoorziening op zijn verzoek gekregen voor de periode van 1 augustus 2014 tot 1 augustus 2015. Het gebruik van een UvA-emailadres kan helpen bij het solliciteren. Binnen de afdeling is het gebruikelijk dat een gastvoorziening in principe voor maximaal een jaar wordt toegekend.

Aan betrokkene worden tijdens deze gastvoorziening geen werkzaamheden opgedragen, maar betrokkene bezoekt op eigen initiatief diverse afdelingsvergaderingen en activiteiten. Betrokkene geeft geen onderwijs meer sinds augustus 2014, maar presenteert zich bij derden als een actief staflid; hier heeft de afdeling betrokkene op aangesproken, vanwege een ongelukkig incident waar een externe faculteit bij betrokken was.

In 2013 heeft de afdeling betrokkene een aanbod gedaan van een aanstelling voor bepaalde tijd voor vijf jaar met een omvang van 0,3 fte, maar dit aanbod heeft betrokkene zelf afgewezen. Betrokkene gaf aan vooral zelf te willen invallen (o.a. vervanging hoogleraar vanwege bestuursactiviteiten) en keuzevakken doen, tot aan pensioen van betrokkene. Betrokkene stond niet open voor andere werkzaamheden als tutoraat of basisvakken. Destijds is betrokkene geïnformeerd over de te verwachten eventuele bezuinigingen.

Inmiddels hebben er substantiële bezuinigingen plaatsgevonden en zijn de keuzevakken, waarbij betrokkene werd ingezet, weggevallen. Daarnaast is er minder vervanging nodig ten behoeve van de hoogleraar vanwege bestuursactiviteiten en is er geen vaste formatieruimte beschikbaar.

8. Overwegingen

Op basis van de mij ter beschikking staande gegevens kom ik *niet* tot de conclusie dat er sprake is geweest van een schijnconstructie toegepast door JobService en de faculteit als inlener. De soms wel erg langdurige onderbrekingen van de arbeidsrelatie zijn een contra indicatie voor het aannemen van een ontduikingsconstructie. Door de faculteit is aangegeven dat betrokkene slechts is ingeleend wegens ziektevervanging en was er buiten deze periodes van langdurige onderbreking gewoonweg geen werk voorhanden. Een aantal keren is er ook sprake van een onderbreking van een langere periode door andere oorzaken, bijvoorbeeld doordat betrokkene elders werkzaam is geweest en gedurende een periode om zijn proefschrift af te ronden. Ook is in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat de colleges die betrokkene gaf zijn komen te vervallen. Het gaat dus expliciet niet om een voornemen daartoe. Het vervallen van werkzaamheden – ook al is betrokkene het daarmee volstrekt oneens - vormen een terechte grond voor beëindiging van de arbeidsrelatie.

Opvallend is dat betrokkene een zeer lange periode werkzaamheden voor de faculteit heeft verricht. Betrokkene is werkzaam op basis van een zogenaamde gastvrijheidsverklaring en geniet een uitkering krachtens de Werkloosheidswet. Betrokkene verklaarde dat hij op dit moment weliswaar niet is belast met het geven van colleges, maar wel is belast met het begeleiden van studenten, het nakijken van scripties, het nakijken van tentamens etc. De faculteit heeft dat gemotiveerd betwist. Aan betrokkene worden, voor zover ik dat kan overzien, geen werkzaamheden opgedragen.

9. Eindoordeel

Naar mijn mening is er in deze casus *geen* sprake van een ontduikingsconstructie en er bestaan onvoldoende gronden om tot een oordeel te komen dat aan betrokkene een aanstelling moet worden verleend. Hierbij speelt mee dat de onderbrekingen in het dienstverband veelal van langere duur zijn en de werkzaamheden van betrokkene daadwerkelijk zijn opgeheven. In een dergelijk geval kan redelijkerwijze niet van de faculteit worden verwacht betrokkene aan te stellen.

Wel brengt de veelvuldige inlening, gedurende een lange reeks van jaren, een zekere morele verplichting met zich mee om te bezien of betrokkene kan worden herplaatst. Gelet op het eenzijdige arbeidsverleden en de voor de arbeidsmarkt hoge leeftijd van betrokkene zal zijn positie op de externe arbeidsmarkt bijzonder slecht zijn. Zulks brengt te meer mede dat betrokkene een bijzonder groot belang heeft bij een langdurige begeleiding. De faculteit heeft dat feitelijk ook erkend door begeleiding bij Proactief aan te bieden. Het lijkt redelijk hierbij aansluiting te zoeken bij de begeleiding die gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 jo. artikel 9.12 aan medewerkers wiens functie komt te vervallen wegens een reorganisatie, wordt geboden. Op basis van voornoemde artikelen geniet een werknemer aangesteld in universitaire dienst bij een reorganisatie in ieder geval gedurende 10 maanden begeleiding bij het vinden van ander werk.

Advies

Ik adviseer om voor de reeds gestarte begeleiding door bureau Proactief voort te zetten en de begeleiding in ieder geval gedurende 10 maanden na het uitbrengen van dit advies voort te zetten.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0371
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbestedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____ in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 8 november 2015, _____ een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een betrekkingssomvang van 15,2 uur per week.

Het College van Bestuur

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot de VIR wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met de VIR kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal de VIR op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met de VIR.

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage 1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 8 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen betrokkene, heeft mij gevraagd bindend advies uitbrengen aan uw college. Betrokkene is sinds 2008 met onderbrekingen tot heden werkzaam geweest doormiddel van inlening via de besloten vennootschap UvA Job Service B.V, verder te noemen UvA Job Service B.V bij de , verder te noemen de faculteit, bij de afdeling

Sinds 1 september 2014 is betrokkene werkzaam op basis van een ambtelijke aanstelling met een betrekkingsomvang van 15,2 uur per week. Betrokkene kan zich niet vinden in het feit dat er sprake is van een aanstelling voor bepaalde tijd.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 8 juli 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd met betrokkene. Vanwege het zomerreces, was het niet eerder mogelijk om de standpunten en argumenten van betrokkene, in het kader van hoor- en wederhoor, voor te leggen aan de betrokken faculteit. Teneinde een nodeloze vertraging in de advisering te voorkomen is daarom in de zomerperiode een concept advies opgesteld. Dit concept is voorgelegd aan de faculteit zodat de faculteit haar standpunten en belangen / overwegingen kenbaar kon maken. Op 26 augustus 2015 heeft de nadere toelichting gegeven waarom betrokkene een aanbod voor bepaalde tijd is gedaan voor 15,2 uur per week, voor een periode van twee jaar. Bij het gesprek waren namens de aanwezig:

(directeur bedrijfsvoering), (hoofd P&O),
(hoogleraar , leidinggevende (hoofd bedrijfsvoering afdelingen),
p&o adviseur en (p&o adviseur).

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds september 2008 is betrokkene werkzaam voor de faculteit .

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 september 2008 tot 30 september 2008** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit . De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 9,3 uur per week. Vervolgens dienstverband tot 1 februari 2009 (dus vier maanden onderbroken). De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode 1 februari 2009 tot en met 30 juni 2009 is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit . De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 4,5 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens wordt het dienstverband onderbroken tot 1 september 2009 (dus twee maanden) onderbroken.

Gedurende de periode **1 september 2009 tot en met 31 januari 2010** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt

gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 15,6 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **1 februari 2011 tot en met 30 juni 2011** is betrokkene werkzaam voor bepaalde tijd geweest op basis van een arbeidsovereenkomst met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 5 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens wordt het dienstverband (twee maanden) onderbroken tot 1 september 2011.

Gedurende de periode **1 september 2011 tot en met 31 januari 2012** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 4,3 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent. Vervolgens wordt het dienstverband zes en een halve maand onderbroken tot 16 augustus 2012.

Gedurende de periode **16 augustus 2012 tot en met 31 augustus 2014** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit De overeengekomen
arbeidsduur bedroeg 11,40 uur per week. De opgedragen werkzaamheden zijn die van docent.

Gedurende de periode **1 september 2014 tot en met 30 augustus 2015** is betrokkene werkzaam op basis van een aanstelling in universitaire dienst voor bepaalde tijd bij de faculteit.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Sinds september 2008 is betrokkene op verzoek van de begonnen met kleine opdrachten als Gaandeweg zijn de taken en verantwoordelijkheden uitgebreid. Thans geeft betrokkene naast bachelor ook mastervakken en begeleidt excursies naar het buitenland, begeleidt bachelor en masterscripties en zal worden belast met de coördinatie van de collegereeks kunst in Nederland. Betrokkene heeft sinds september 2003 tot heden structurele onderwijstaken uitgevoerd.

6. Aanbod van de faculteit

Na expiratie van de ambtelijke aanstelling heeft de faculteit een aanstelling voor bepaalde tijd aangeboden ingaande 20 juni 2015 tot 20 juni 2017 aangeboden met een betrekkingssomvang van 12 uur per week

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene heeft aangevoerd jarenlang werkzaamheden voor de faculteit uit te oefenen. Betrokken meent dat een eerlijke behandeling zou moeten leiden tot een aanstelling voor onbepaalde tijd bij de faculteit

7.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven:

De faculteit heeft zijn standpunten op schrift gesteld. Onderstaand de letterlijke weergave:

" *is in de periode van 1 september 2008 tot en met 31 augustus 2014 met tussenliggende onderbrekingen werkzaam bij de op basis van verschillende contracten bij UvA Job Service B.V. Betrokkene heeft als specialisme Daarnaast heeft betrokkene een*

De belangrijkste reden voor het inhuren van betrokkene heeft te maken met tijdelijke vervanging van vaste medewerkers binnen de afdeling en ter tijdelijke ondersteuning van een vast staflid in de afdeling. Het gaat hierbij niet om structurele taken voor betrokkene, maar om de structurele taken van andere vaste stafleden, voor wie betrokkene invult.

Betrokkene heeft sinds 1 september 2014 tot 1 september 2015 een tijdelijk dienstverband bij de afdeling voor 15,2 uur per week.

Betrokkene is een tijdelijke aanstelling voor twee jaar geboden van 1 september 2015 tot 1 september 2017 voor 15,2 uur per week. Betrokkene is geïnformeerd over het ontbreken van een perspectief op een vast contract.

Naast vervanging heeft betrokkene ook een college in het eerste jaar gecoördineerd. Voor afloop van deze aanstelling in 2017 zal de afdeling zich gaan beraden op de toekomst voor betrokkene, aangezien per september 2017 de maximale periode van tijdelijk docentschap is bereikt.

De omvang hangt samen met het specifieke onderwijs binnen de afdeling en de Onderwijstaakverdelingsafspraken (OTV). De opleiding kan maar voor een deel met de vaste staf binnen de eigen opleiding en binnen de faculteit voorzien in de reële onderwijsvraag. Dat geldt voor alle geledingen van de opleiding, zowel voor de meer periode- of specialisatie-gebonden onderdelen als voor de algemene vakken.

De oorzaak daarvan is gelegen in de aanzienlijke jaarlijkse fluctuaties in studentenaantallen en de daaruit voortvloeiende schommelingen in de onderwijsvraag. Om die reden is de inzet van tijdelijke docenten noodzakelijk. De omvang van de aanstelling wordt tevens bepaald door het aantal vakken dat een medewerker wordt gevraagd uit te voeren. Jaarlijks worden de budgetten vastgesteld waaraan de afdeling/onderwijsinstituut zich moet houden bij het aanbieden van vakken.

De noodzaak van de tijdelijkheid heeft ook te maken met de instroom voor deze is gedaald voor 2015/2016, waarmee de toekomstige onderwijsvraag onzeker is. Gedurende een aantal jaar is de instroom van vakken stabiel gebleven, maar de instroom is voor dit studiejaar met 20% gedaald.

In de Onderwijstaakverdeling worden vakken en mensen aan elkaar gekoppeld. Eerst wordt de vaste staf ingevuld en pas daarna worden de knelpunten ingevuld. Het invullen van de knelpunten moet in een korte periode gebeuren; details waren pas bekend vanaf 1 juni 2015 terwijl de start van het onderwijs gepland is per 1 september 2015.

Met name vanwege de daling in het studentenaantal is het zeer onzeker of betrokkene deze vakken kan blijven doen in de toekomst.

De faculteit hanteert beleid waarbij een flexibele schil van 20% gehanteerd wordt. Daarnaast moet de afdeling vakken terug in fit en dat wordt opgevangen binnen de flexibele schil.

Daarnaast geldt ook dat eventuele vaste vacatures beschikbaar worden gesteld via open werving zodat ook andere tijdelijke (interne) docenten de mogelijkheid hebben op de vacature te solliciteren. Helaas zijn die vacatures schaars. Indien vaste formatie beschikbaar is, wordt bij voorkeur geworven voor een Universitair Docent."

8. Overwegingen

Betrokkene heeft sinds 2008 werkzaamheden verricht voor de faculteit. Veelal is er sprake van kortstondige onderbrekingen in de arbeidsrelatie. In 2012 is er echter sprake van een langdurige onderbreking in de arbeidsrelatie van zes en een halve maand, te weten van 31 januari 2012 tot 16

augustus 2012. Deze onderbreking is dermate lang dat bij de beoordeling of er sprake is van een faire behandeling geen acht zal worden geslagen op arbeidsovereenkomsten met UvA Job Service B.V. gelegen voor 16 augustus 2012.

Sinds augustus 2012 tot en met heden (dus drie jaar) verricht betrokkene aaneengesloten werkzaamheden voor de faculteit. Vanaf 1 september 2014 is betrokken werkzaam op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd met een looptijd tot 30 augustus 2015. Naar zeggen van betrokkene is hem in juni 2015 een mondelinge toezegging aanbod gedaan voor een aanstelling voor bepaalde tijd voor twee jaar. Volgens betrokkene heeft de afdeling P&O van de faculteit gesteld dat er volgens de nieuwe regelgeving nog één aanstelling voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar plaats kan vinden. De onlangs verleende aanstelling loopt echter tot 2017.

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Het feit dat betrokkene sinds augustus 2012 tot en met heden aangesloten werkzaamheden verricht voor de faculteit, in combinatie met een aanstelling tot 1 september 2017 maakt dat er redelijkerwijze niet meer gesproken kan worden van tijdelijke arbeid als bedoeld in bijlage L. van de cao Nederlandse Universiteiten. Op de expiratedatum van de laatste aanstelling heeft betrokken vijf jaar aaneengesloten structurele taken voor de faculteit verricht. De faculteit heeft gesteld dat er alleen aanstellingen voor vaste vacatures worden vergeven via open werving. Dit geldt ook voor de functie van docent die betrokkene feitelijk al jaren vervuld. Anderzijds heeft de faculteit aangegeven dat de afdeling zich zal beraden op de toekomst van betrokkene omdat de maximale periode van een tijdelijk docentschap is bereikt. Het niet langer kunnen aanstellen op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd is dus feitelijk de reden om het dienstverband niet te willen voortzetten. Voorts heeft de faculteit de noodzaak tot een tijdelijk dienstverband beargumenteerd met de daling van de studenten aantallen in dit jaar. Het is merkwaardig dat dan nog wel een aanstelling voor twee jaar is verleend. De krimp was dus kennelijk onvoldoende grond om thans over te gaan tot beëindiging van de arbeidsrelatie.

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 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens “aangereikt” bij de UvA Job Service 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.

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende

gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. moeten daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

9. Eindoordeel

Betrokkene is een langere periode werkzaam geweest op basis van tijdelijke contracten met UvA Job Service B.V. Er is feitelijk sprake van structurele arbeid verricht ten behoeve van de faculteit. Dat de studentenaantallen dalen en dat men de werkzaamheden wellicht anders wil inrichten maakt dit niet anders. Daarbij dient gelijk opgemerkt te worden dat op het moment dat is komen vast te staan dat als de functie van betrokkene wordt opgeheven, of de werkzaamheden anders zullen worden ingericht, er op dat moment de nodige rechtspositionele maatregelen kunnen worden genomen.

Advies

Ik adviseer een aanstelling voor onbepaalde tijd te verlenen, met een betrekkingssomvang van 15,2 uur per week.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum

19 november 2015

Nummer

2015cb0382

Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 17 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van _____, in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 17 november 2015, de aanstelling voor bepaalde tijd van _____ om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd, indien _____ op 1 augustus 2016 naar behoren heeft gefunctioneerd.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om

Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met r ,

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage I bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 17 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene is in ieder geval sinds 2001 werkzaam geweest ten behoeve van de faculteit Geesteswetenschappen. Betrokkene is veelal ingeleend via een aantal uitzendbureaus. Betrokkene is thans werkzaam op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd. De aanstelling van betrokkene expireert per 1 augustus 2016. Betrokkene is van oordeel dat haar aanstelling moet worden omgezet naar een aanstelling voor onbepaalde tijd.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie.

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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 4 november 2015 is met betrokkene een intakegesprek gevoerd. Op 13 november 2015 heeft er met de verder te noemen de 'faculteit', een gesprek plaatsgevonden omtrent de standpunten van de faculteit d.d. 13 november 2015 heeft de faculteit nadere toelichting gegeven waarom betrokkene een aanbod voor bepaalde tijd is gedaan voor 12,5 uur per week (0,32 fte), voor de periode van 1 augustus 2015 tot 1 augustus 2016.

Bij het gesprek waren namens de faculteit aanwezig: (directeur bedrijfsvoering),
(afdelingsvoorzitter) (destijds
hoofd bedrijfsvoering afdeling

De standpunten van de faculteit zijn weergegeven onder punt 7.2.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

- 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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds april 2001 heeft betrokkene een arbeidsrelatie met de faculteit (afdeling

Betrokkene is ingeleend van verschillende uitzendbureaus.

De overeengekomen arbeidsduur en betrekkingsomvang van de verschillende dienstverbanden wisselen, maar liggen doorgaans rond de 32 uur per week. Sinds augustus 2015 is er sprake van een ambtelijke aanstelling met een betrekkingsomvang van 12,5 uur per week.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **29 april 2001 tot 26 augustus 2001** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJobs Uitzendbureau B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **3 september 2001 tot 29 december 2001** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJobs Uitzendbureau B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **27 april 2002 tot 27 augustus 2002** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJobs Uitzendbureau B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2002 tot 31 december 2002** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJobs Uitzendbureau B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 februari 2002 tot 30 mei 2003** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJobs Uitzendbureau B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 april 2003 tot 1 juli 2003** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UniJobs Uitzendbureau B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2003 tot 1 september 2005** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit in de functie van docent ten behoeve van de faculteit (.

Gedurende de periode **1 november 2003 tot 1 april 2004** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met StudiJob B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 april 2004 tot 1 juni 2004** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met StudiJob B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2004 tot 1 februari 2005** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met StudiJob B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 februari 2005 tot 1 juni 2005** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met StudiJob B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2005 tot 1 september 2006** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de besloten vennootschap UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2006 tot 1 september 2007** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2008 tot 31 augustus 2009** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2009 tot 31 augustus 2010** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 september 2010 tot 31 augustus 2011** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 november 2012 tot 31 januari 2013** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 april 2013 tot 30 juni 2013** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 november 2013 tot 1 februari 2014** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 april 2014 tot 1 september 2014** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 november 2014 tot 19 juni 2015** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit

Gedurende de periode **1 augustus 2015 tot 1 augustus 2016** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Betrokkene heeft sinds 2001 structurele onderwijstaken uitgevoerd. De werkzaamheden van betrokkene beperken zich vooral tot *het*

6. Aanbod van de faculteit

Aan betrokkene is een aanbod voor een aanstelling voor bepaalde tijd gedaan voor 12,5 uur per week (0,32 fte), voor de periode van 1 augustus 2015 tot 1 augustus 2016.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat sinds april 2011 nagenoeg onafgebroken voor de faculteit werkzaam te zijn geweest.

Betrokkene heeft haar standpunt als volgt verwoord:

"Sinds 29-04-2011 tot heden (07-10-2015) ben ik praktisch onafgebroken werkzaam voor de UvA;

Bij verzorg ik sinds 2011 de colleges via diverse uitzendbureaus van de UvA (UniJobs, StudiJob, UJS, UvA, heb ik mijn werkzaamheden verricht op grond van tijdelijke bepaalde of onbepaalde contracten, die af en toe kort in de tijd onderbroken werden zoals voor vakantie op eigen kosten, maar in principe als aansluitend te beschouwen zijn. De uitzendbureaus (inleenbureaus) zijn nauw met de UvA verbonden en wel zodanig dat het als verlengstuk van de UvA valt aan te merken, mede omdat al hun employees in principe uitsluitend bij de UvA te werk zijn gesteld. Ik ben dan ook van mening dat het feit dat de inleenbureaus tussen mij en de UvA zijn geplaatst, niet als wezenlijk relevant zijn aan te merken. Op grond van het civiele recht had de UvA mij al jaren geleden een vast dienstverband behoren aan te bieden, gezien de wettelijke regels die de inhuur van tijdelijke werknemers tot een beperkte periode beperken.

Overigens is de UvA een volledig via het Rijk gesubsidieerde instelling en zou zij mij om die redenen een ambtelijk dienstverband inclusief een Abp pensioenregeling verleend moeten hebben, nu het aannemelijk is dat de Ambtenarenwet op mij en mijn werkzaamheden voor de UvA van toepassing is en de wetgever ook voor ambtenaren slechts op een beperkte wijze de aanbidding van tijdelijke contracten toestaat."

Voorts beroept betrokkene zich op een arrest van de Hoge Raad met betrekking tot de relatie artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek en een vaststellingsovereenkomst.

7.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven.

is vanaf september 2002 ingezet, eerst via het uitzendbureau, vervolgens via UvA Jobservice, in het onderwijs ten behoeve van het vak dat wordt gegeven in de periode van september tot en met januari. Betrokkene is niet gepromoveerd en is verder niet ingezet in het onderwijs bij de afdeling . Betrokkene heeft in eerdere gesprekken aangegeven niet de ambitie te hebben om te promoveren; zonder promotie is een academische carrière als UD niet haalbaar.

Betrokkene heeft per 1 augustus 2015 een tijdelijk dienstverband bij aangeboden gekregen voor een jaar als Docent 3 voor 0,32 fte (12,5 uur per week) met als voornaamste reden dat de plaatsing, vorm en inhoud van het vakgebied waar betrokkene voornamelijk in werkzaam is, heroverwogen wordt.

Daarnaast is niet gekozen voor een aanstelling voor twee jaar vanwege de constatering van ernstige klachten in het eerste semester van 2014-2015 van zowel studenten (via het standaard evaluatieproces UvAQ) als van collega's. De klachten waren zo ernstig dat betrokkene van het vak is afgehaald en dat een andere docent haar werk heeft overgenomen. Ook in het tweede semester waren er klachten van collega's.

Dit is op 26 juni 2015 uitgebreid besproken in een bijeenkomst waarbij tevens aanwezig waren (leidinggevende), (coördinator) en (waarnemend hoofd bedrijfsvoering). In die bijeenkomst is betrokkene een verbetertraject voorgesteld, en tevens het aanbod gedaan voor de aanstelling van een jaar met een aanstellingsomvang van ca 0,3 fte

Het hele academisch jaar 2015-2016 wordt gebruikt om betrokkene vanuit de faculteit te ondersteunen bij verbetertraject door middel van coaching en intensieve feedbackgesprekken.

Er is geen aanbod gedaan voor een vast dienstverband, vanwege de toekomstige herinrichting van het onderwijsprogramma.

De onderbrekingen in de contracten volgen het onderwijsprogramma: het vak) werd destijds twee maal per jaar gedoceerd in het propedeusejaar, met de piek in de maanden december en mei vanwege begeleidingsuren en nakijkwerkzaamheden. In de maanden juni, juli en augustus zijn er geen werkzaamheden. Het aantal nieuwe 1^e jaars en ook recidivisten bepaalt het aantal werkgroepen (maximaal 25 per groep). Het vak wordt gedoceerd door verschillende docenten ten behoeve van alle opleidingen aan de faculteit; daardoor is pas laat bekend hoeveel groepen er nodig zijn. De roosters zijn dan vaak al klaar dus het is zaak zorgvuldig de docent op de juiste groep te plaatsen. In de praktijk is mede daardoor pas laat bekend wie welke groepen geeft en op welk tijdstip. Pas daarna kan het contract gemaakt worden. Zo is ook zichtbaar dat de contracten tussentijds werden opgehoogd, als er onverwacht meer recidivisten waren bijvoorbeeld. Contracten werden en worden altijd in overleg met de docent gemaakt: zodra het aantal groepen bekend is, worden urenberekeningen opgesteld en voorgelegd. De uren per groep worden verdeeld over de periode van het contract, bij een verhoging voor een extra groep werden de uren opnieuw voor het resterende deel van de aanstelling "uitgesmeerd".

Nu wordt het vak voor alle disciplines binnen de faculteit verzorgd door docenten van de afdeling maar ingegeven door diverse problemen wordt overwogen om het verder te integreren in de diverse opleidingen. Het herontwerpen van het vak houdt in dat het verspreid zal worden over de verschillende opleidingen en door docenten uit deze opleidingen verzorgd zal worden. De

heeft niet de ambitie om het initiële als pure vaardigheid in te zetten, maar wil het juist integreren in het research-based onderwijs.

Het huidige werk zal in dat geval voor betrokkene verdwijnen aangezien het , uitgevoerd zal gaan worden door docenten die verbonden zijn aan de desbetreffende opleiding. Als voorbeeld wordt genoemd dat het gegeven kan gaan worden door een wat een andere expertise vraagt dan wanneer het als standaard vak voor de gehele faculteit wordt aangeboden.

De aanleiding om de huidige opzet te wijzigen is dat de aansluiting op de vakgebieden niet goed loopt en tot discussie heeft geleid binnen de

Bij de inbedding binnen de opleidingen zal het vak zoals dat nu door betrokkene wordt gegeven niet meer bestaan. Het vak zal daarom vragen om een andere expertise, namelijk iemand uit de traditie (vakgebied) zelf, die wel geïnstrueerd zou kunnen worden door een UD Tevens hanteert de een harde eis voor onderwijsinzet in de MA namelijk dat deze wordt gegeven door gepromoveerden.

Daarnaast geldt ook de praktische aanleiding om de huidige opzet te wijzigen, omdat vanwege die opzet er behoefte bestaat aan meerdere docenten op hetzelfde moment in een studiejaar voor 1 vak. Dat blijkt niet goed in te plannen en biedt betrokkenen feitelijk een aanstelling met piekmomenten binnen een bepaalde periode, terwijl in de andere periodes de inzet niet wordt gevraagd.

Naast het lastige van de planning, is er de afgelopen periode ook sprake geweest van een wat hybride taakverdeling binnen het vak bij de opleidingen; het eerste doet de en de rest van het vak doet betrokkene. “

8. Overwegingen

Betrokkene verricht sinds 2001 jaarlijks werkzaamheden voor de faculteit op basis van inlening. In ieder geval is er sedert april 2011 tot heden sprake van een ononderbroken arbeidsrelatie met de faculteit (dus los van de juridische wijze waarop deze is vormgegeven).

De verrichte werkzaamheden zijn van structurele aard

Er kan redelijkerwijze niet meer gesproken worden van tijdelijke arbeid als bedoeld in bijlage L. van de cao Nederlandse Universiteiten. Dat de faculteit heeft aangegeven de werkzaamheden anders vorm te gaan geven en dat er binnen twee jaar duidelijkheid zal komen over de toekomst van het vak dat betrokkene doceert maakt zulks niet anders. Als definitief komt vast te staan dat de werkzaamheden komen te vervallen of er andere functie-eisen gaan gelden, is dat het moment om de noodzakelijke rechtspositionele beslissingen te nemen. Zulks laat onverlet dat er onverminderd gezocht kan worden naar een andere werkkring die betrokkene meer perspectief zou kunnen bieden.

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 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens "aangereikt" bij de UvA Job Service 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.

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

Aanpassing curriculum

Het aanbod voor een aanstelling voor bepaalde tijd is volgens zeggen van de faculteit mede gedaan wegens *aangekondigde* veranderingen en vernieuwingen door de nieuwe hoogleraar. Deze ontwikkelingen zouden *guan leiden* tot een geheel ander profiel waarin betrokkene niet zou passen. Naar ik heb begrepen komt het accent te liggen op onderwijs en onderzoek over de . Het is uiteraard de bevoegdheid van de faculteit het curriculum aan te passen en te wijzigen en bepaalde vakken niet meer te doceren. Betrokkene heeft echter onderwijs gegeven op tal van terreinen, ook buiten haar eigen specialisatie. Het komt niet realistisch over, zeker niet in combinatie met de beperkte betrekkingssomvang, dat betrokkene niet inzetbaar of herplaatsbaar is in andere taken binnen de faculteit. In het arbeidsrecht wordt veelal aangenomen dat er een toenemende zorgplicht van de werkgever jegens de werknemer geldt naargelang deze langer werkzaam is ten behoeve van de onderneming. Uit de "replik" van de faculteit blijkt ook dat er slechts sprake is van thans nog niet geconcretiseerde voornemens. De faculteit spreekt slechts van werk dat zal komen te vervallen.

Het lijkt opportuun pas over te gaan tot beëindiging van de arbeidsrelatie op het moment dat is vast komen te staan dat de werkzaamheden die betrokkene verricht daadwerkelijk zijn komen te vervallen, en uit de ontslagbepalingen van de cao Nederlandse Universiteiten blijkt dat de aanstelling van betrokkene beëindigd dient te worden.

Functioneren van betrokkene

Partijen zijn bij de cao Nederlandse Universiteiten in het op 11 december 2014 overeengekomen onderhandelaarsakkoord nadrukkelijk overeengekomen dat, voor structureel werk bij gebleken geschiktheid, dienstverbanden voor onbepaalde tijd behoren te worden aangegaan. Naar zeggen van betrokkene heeft zij altijd naar behoren gefunctioneerd. De onderwijsevaluaties waren altijd naar behoren. In het semester 2014/2015 heeft betrokkene naar haar zeggen tijdens ziekte doorgewerkt. Betrokkene heeft kennelijk minder gefunctioneerd in die periode omdat er in die periode sprake is van minder goede onderwijsevaluaties (11 van de 60 studenten hebben kritiek op betrokkene geuit). Naar zeggen van de faculteit is er ook sprake van klachten van collega's. Betrokkene gaf in de desbetreffende periode aanmerkelijk meer colleges dan gemiddeld (doorgaans vijf per dag); wellicht is er sprake geweest van overbelasting. Als goed werkgever heeft de faculteit begeleiding aangeboden. Het hele academisch jaar 2015/2016 wordt naar zeggen van de faculteit gebruikt om betrokkene vanuit de faculteit te ondersteunen bij haar verbetertraject door middel van coaching en intensieve feedbackgesprekken.

9. Eindoordeel

Betrokkene is een zeer lange periode werkzaam geweest op basis van tijdelijke contracten met verschillende uitzendbureaus waaronder UvA Job Service B.V. Er is feitelijk sprake van structurele arbeid. Het feit dat men thans voornemens is werkzaamheden anders te organiseren maakt dit niet anders. Daarbij dient ook opgemerkt te worden dat op het moment dat is komen vast te staan dat als de functie van betrokkene wordt opgeheven, of de werkzaamheden anders zullen worden ingericht, er op dat moment de nodige rechtspositionele maatregelen kunnen worden genomen. Met betrekking tot het functioneren van betrokkene moet opgemerkt worden dat de onderwijsevaluaties over een reeks van jaren positief zijn geweest. Betrokkene behoort in dit opzichte gelijk behandeld te worden als andere collega's waar kritiek is geuit op hun functioneren. Het lijkt redelijk betrokkene aan te stellen voor onbepaalde tijd indien de onderwijsevaluaties en het oordeel van werkgever over het functioneren van betrokkene positief zijn om de expiratedatum van de aanstelling.

Advies

Ik adviseer de aanstelling van _____ per 1 augustus 2016 om te zetten naar een aanstelling voor onbepaalde tijd, indien betrokkene op 1 augustus 2016 naar behoren heeft gefunctioneerd.

Bijlage

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 clausule 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).”



Besluit

Datum
19 november 2015
Nummer
2015cb0366
Onderwerp

HET COLLEGE VAN BESTUUR VAN DE UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM;

gezien:

- de mededeling over de aanvullende opdracht van het College van Bestuur aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 9 juni 2015 (bijlage 1);
- de aanbiedingsbrief van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 10 november 2015 (bijlage 2);

kennis genomen van:

- het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 20 november 2015 naar aanleiding van het adviesverzoek van [] in het kader van de aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (bijlage 3);

overwegende:

- dat het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie zorgvuldig tot stand is gekomen, en aan alle aspecten van de zaak aandacht is besteed.

BESLUIT:

met overname van de conclusie uit het advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie van 17 november 2015, [] aan te stellen voor onbepaalde tijd met een betrekkingsomvang van 19,6/38% van een volledige betrekking.

Het College van Bestuur,

mw. prof. dr. D.C. van den Boom,
waarnemend voorzitter

Bijlage 1 Aanvullende opdracht aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Vertrouwenspersoon over tijdelijke aanstellingen en contracten

Ten aanzien van de tijdelijke aanstellingen en contracten stelt het College van Bestuur zich op het standpunt dat deze dienen te worden opgesteld naar de letter en de geest van de cao-nu en de Wet Werk en Zekerheid. Om te garanderen dat alle faculteiten hier op een eenduidige manier mee omgaan, heeft het College van Bestuur, in overleg met vicerector Edgar du Perron, besloten om mr.

Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR), bindend advies te laten uitbrengen over individuele gevallen met een tijdelijk contract of aanstelling.

Iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, op een tijdelijk contract of tijdelijke aanstelling en van mening is dat zij of hij niet wordt behandeld in overeenstemming met de letter en geest van de cao-nu en de WWZ, of als haar of zijn behandeling anderszins unfair is, kan zich tot

wenden voor een bindend advies.

Als gevolg van de gesprekken met kan het voorkomen dat individuele besluiten worden herzien. Daarnaast zal op basis van de gesprekken een vrijblijvend advies uitbrengen aan het College van Bestuur over iedere medewerker die een gesprek zou willen voeren over haar of zijn positie, kan telefonisch of via e-mail contact opnemen met

BIJLAGE 2: Aanbiedingsbrief Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie

Universiteit van Amsterdam
t.a.v. de voorzitter van het College van Bestuur
prof.dr. D.C. van den Boom
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Betreft: Aanbieding adviezen
Bijlagen: 15

, 10 november 2015

Geachte mevrouw Van den Boom,

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur, in overleg met vice-rector Edgar du Perron, mij een tijdelijke aanvullende opdracht verstrekt, naast mijn reguliere werkzaamheden als Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR). Deze opdracht was tweeledig. Enerzijds betrof dit het opstellen van deze bindende adviezen in individuele gevallen en anderzijds het verstrekken van een vrijblijvend advies over het beleid ten aanzien van tijdelijke contracten en aanstellingen. De tekst zoals die hierover is gecommuniceerd aan de medewerkers treft u als bijlage 1 bij deze brief aan.

Het is mij het genoeg u bij deze veertien adviezen aan te bieden. Drie adviezen zijn nog in behandeling en zal ik u uiterlijk 20 november 2015 aanbieden. In de periode 9 juni 2015 tot en met 10 oktober 2015 ben ik benaderd door 34 (-ex) medewerkers waarmee intakegesprekken zijn gevoerd. In zeventien gevallen heeft het intakegesprek niet geleid tot een advies. In deze gevallen is door de medewerker verzocht de adviesaanvraag niet voort te zetten of is gedurende de behandeling gekomen tot een bevredigende oplossing met de bevoegde eenheid.

In de door mij opgestelde adviezen is het toetsingskader opgenomen zoals dat door mij is opgesteld en toegepast. In alle gevallen is verder het principe van hoor- en wederhoor toegepast. Besluitvorming naar aanleiding van deze adviezen is uiteraard voorbehouden aan het College van Bestuur. Graag ben ik bereid aan uw College een nadere toelichting te verstrekken.

Hoogachtend,

Advies van de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie over tijdelijke contracten of tijdelijke aanstellingen

Aan: Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Betreft:
Functie: Docent
Faculteit:
Datum: 17 november 2015

1. Adviesaanvraag

verder te noemen: 'betrokkene', heeft mij gevraagd bindend advies uit te brengen aan het College van Bestuur. Betrokkene werkt vanaf 2004 als docent bij , telkens op basis van tijdelijke aanstellingen en voorheen via arbeidsovereenkomsten met Studijob B.V. en UvA Job Service B.V. Betrokkene heeft per e-mail te horen gekregen dat hij als gevolg van de wijzigingen in de cao het volgend studiejaar niet opnieuw een aanstelling aangeboden krijgt. Betrokkene acht het niet fair omdat er een bestendige arbeidsrelatie is ontstaan met de faculteit.

2. De mogelijkheid tot aanvraag van bindend advies

Op 9 juni 2015 heeft het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam iedere medewerker die werkzaam is, of recent is geweest, met een tijdelijk contract of op basis van een tijdelijke aanstelling en van mening is dat hij of zij 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, in de gelegenheid gesteld een voor de Universiteit van Amsterdam bindend advies te vragen aan de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. 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 advies.

3. Gevolgde procedure

Op 14 oktober 2015 is met betrokkene een telefonisch intakegesprek gevoerd. Vervolgens zijn de standpunten van betrokkene geformuleerd en in het kader van hoor en wederhoor voorgelegd aan de verder te noemen 'de faculteit'. Per brief van 9 november 2015 met kenmerk p-u2015. lr. heeft de faculteit haar standpunten kenbaar gemaakt. De standpunten van de faculteit zijn verwoord onder 7.2.

4. Toegepast toetsingskader

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 (*zie de bijlage voor nadere toelichting*).

- 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 verzochte toetsing is een ruimere toetsing dan een strikt juridische toetsing.

5. Arbeidsverleden van betrokkene

Sinds 1 februari 2004 heeft betrokkene een arbeidsrelatie met de faculteit. Betrokkene heeft via StudiJob B.V. en UvA Job Service B.V., een gastdocentschap, en een aantal aanstellingen voor bepaalde tijd met onderbrekingen, werkzaamheden verricht voor de faculteit. Betrokkene is thans werkzaam op basis van een verlengde aanstelling voor bepaalde tijd met een expiratiedatum van 1 september 2016.

Het arbeidsverleden van betrokkene is als volgt opgebouwd:

Gedurende de periode **1 februari 2004 tot 1 oktober 2004** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met StudiJob B.V. werd gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 7,5 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2005 tot 1 juni 2005** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene werd gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 8,3 uur per week. Gedurende de periode juli en augustus wordt het dienstverband onderbroken.

Gedurende de periode **1 september 2005 tot 1 september 2006** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 13 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2006 tot 1 december 2006** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit Afdeling
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 8 uur per week.

Gedurende de periode **5 februari 2007 tot 13 juli 2007** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 4,4 uur per week.

Gedurende de periode **14 juli 2007 tot 1 februari 2008** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 4,4 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2008 tot 1 februari 2009** is betrokkene naast de arbeidsovereenkomst met UvA Job Service B.V. werkzaam als
Gedurende de periode **15 mei 2008 tot 15 augustus 2008** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 15,2 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2009 tot 1 augustus 2009** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 13 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2010 tot 1 augustus 2010** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 12,7 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2011 tot 1 augustus 2011** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 12,7 uur per week.

Gedurende de periode **1 februari 2012 tot 1 augustus 2012** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 23,1 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2012 tot 1 augustus 2013** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur staat niet in de arbeidsovereenkomst vermeld.

Gedurende de periode **1 augustus 2013 tot 1 augustus 2014** is betrokkene werkzaam geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met UvA Job Service B.V. Betrokkene wordt gedetacheerd naar de faculteit
De overeengekomen arbeidsduur bedroeg 11,3 uur per week.

Gedurende de periode **1 september 2014 tot 1 september 2015** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit in de functie van docent ten behoeve van
De betrekkingsovereenkomst bedroeg 31/38^e gedeelte van de volledige betrekkingsovereenkomst.

Gedurende de periode **1 september 2015 tot 1 september 2016** is betrokkene aangesteld in dienst bij de universiteit ten behoeve van de faculteit _____ in de functie van docent

De betrekkingsomvang bedraagt 19,6/38^e gedeelte van de volledige betrekkingsomvang.

In de jaren 2008-2012 wordt het dienstverband jaarlijks gedurende een periode van zes maanden onderbroken. Naar zeggen van de faculteit omdat er geen werkzaamheden voorhanden waren.

Opvallend is dat de werkzaamheden over de periode 2009 tot 1 februari 2012 telkenmale met vijf a zes maanden worden onderbroken, er is echter wel sprake van een structureel patroon. Vanaf 1 september 2012 tot heden is er echter sprake van een nagenoeg ononderbroken arbeidsrelatie. Er is slechts sprake van een onderbreking in de periode 1 augustus 2014 tot 1 september 2014. Naar zeggen van de faculteit hebben nagenoeg alle inleningen van betrokkene te maken met ziektevervangings. De verleende aanstelling in universitaire dienst over de periode 1 september 2015 tot 1 september 2016 heeft volgens de faculteit wederom vervanging wegens ziekte ten doel alsmede de tijdelijke invulling van een openstaande vacature voor de functie van universitair docent.

5.1 Soort uitgevoerde werkzaamheden

Sinds 2004 is betrokkene belast met het geven van onderwijs. Betrokkene heeft in ieder geval onderwijs gegeven op de vakken _____

Sinds februari 2012 is betrokkene ononderbroken belast met het geven van onderwijs

6. Aanbod van de faculteit

Per brief van 31 juli 2015 met kenmerk p-u 2015-9d.0471 is de aanstelling van betrokkene verlengd tot 1 september 2016.

7. Standpunten van partijen

7.1 Standpunten van betrokkene

Betrokkene is van oordeel dat hij geruime tijd is belast met het geven van onderwijs. In de periode 15 augustus 2008 tot 1 februari 2012 is er telkenmale sprake van een onderbreking van de arbeidsrelatie. Er is echter wel sprake van een bestendige arbeidsrelatie. Betrokkene stelt sinds 1 februari 2012 onafgebroken (met uitzondering van de maand augustus in 2012) onderwijs te hebben gegeven. Betrokkene heeft zijn standpunten voorts op schrift gesteld.

Deze standpunten luiden:

"Mijn huidige contract loopt door tot 1 september 2016. Deze laatste periode beslaat dus al zo'n 4,5 jaar. De vakken die ik geef behoren voor het grootste deel tot het verplichte (bachelor)curriculum. In de zomer van 2015 is mij gezegd dat mijn contract slechts tot 1 september 2016 kon worden verlengd. Als reden is opgegeven 'het maximum aantal verlengingen van tijdelijke contracten dat volgens de Flexwet is toegestaan'. Er is door het hoofd bedrijfsvoering nog een poging gedaan om de verlenging voor een periode van twee jaar te laten gelden maar dat bleek bij navraag aan P&O adviseur vanwege de regelgeving niet meer mogelijk (betrokkene heeft daaromtrent een wisseling van e-mailberichten overgelegd). Dat mij bij voorkeur een langduriger overeenkomst was aangeboden blijkt ook nog eens uit een mail van de afdelingsvoorzitter, _____ die op 29 juni 2015 liet weten dat 'zoals mij uitgelegd: vanwege de Flexwet' een betaalde aanstelling in het studiejaar 2016-2017 helaas niet mogelijk was. Uit dit alles blijkt dat de intentie van beide partijen is om een langer verband aan te gaan maar dat alleen de Flexwet in de weg staat van de continuering van mijn werk aan de Afdeling. Het ligt niet aan het gebrek aan taken of aan een wijziging van het curriculum. Het ligt ook niet aan mijn functioneren: ik beschik over de _____ en mijn studentenevaluaties zijn stevast tussen de 8 en 9. De voorzitter van mijn capaciteitsgroep _____ mijn direct leidinggevende, pleit er dan ook voor dat ik een vast contract moet krijgen, 'tenminste een 0,5 plek als docent' (zie zijn mail van 29 mei

2015). Zijn punt is begrijpelijk want onze capaciteitsgroep is onderbezet en hij weet al vanaf 2004 dat ik dit onderwijs goed geef. Ik vind daarom dat ik recht heb op een vast contract. Dat zou in lijn zijn met wat de wetgever middels de Flexwet beoogt en waaraan elke universiteit zich gebonden moet weten. Een vaste betrekking zou bovendien recht doen aan mijn bijdragen op het gebied van onderwijsontwikkeling en studentenbegeleiding. Zowel met de Onderwijsdirecteur en de studieadviseur heb ik de afgelopen jaren nauw samengewerkt en op die manier zowel het onderwijsprogramma als de begeleiding van de studenten verbeterd."

Betrokkene heeft voorts nog aangevoerd dat de studentenaantallen stabiel zijn. Naar zeggen van betrokkene hebben de studentenaantallen zich als volgt ontwikkeld:

2011-2012: 139

2012-2013: 124

2013-2014: 130

2014-2015: 127

7.2 Standpunten van de faculteit

Onderstaand zijn de standpunten van de faculteit weergegeven:

¹ heeft in de periode vanaf september 2001 tot juli 2004 een aanstelling gehad als promovendus en is vanaf februari 2004 met onderbrekingen vanwege het ontbreken van werk, ingezet als docent bij de afdeling

De faculteit ziet op dit moment geen aanleiding om over te gaan tot het bieden van een vast dienstverband vanwege het ontbreken van structurele financiering en de nog steeds voortdurende bezuinigingsopdracht waar de faculteit mee te maken heeft. De afdelingsvoorzitter en het hoofd bedrijfsvoering van desbetreffende afdeling hebben een aantal gesprekken met betrokkene gevoerd waarin betrokkene is aangegeven dat de huidige aanstelling bij de faculteit de laatste betreft niet alleen vanwege de gewijzigde cao NU maar ook om de volgende inhoudelijke (en financiële) redenen:

- Betrokkene is niet gepromoveerd en de afdeling neemt alleen gepromoveerde docenten in vaste dienst, als kwaliteitseis en vanwege het streven naar onderzoek gebaseerd onderwijs. Betrokkene is wel bezig met promoveren, maar is al heel lang hier mee bezig en op korte termijn is geen uitzicht dat betrokkene de promotie gaat voltooien. Aangeboden is betrokkenen een gastvoorziening te geven wat kan helpen om te kunnen promoveren in zijn eigen tijd.
- Dit studiejaar 2015-2016 zou betrokkene eigenlijk al niet meer in dienst worden genomen, maar is dat toch gedaan vanwege de ziektevervangings van
De verwachting is dat zij volgend studiejaar wel inzetbaar is.
- Bij voorkeur zou open geworven moeten worden voor een vacature van Universitair docent (UD) met uitzicht op vast, maar hiervoor ontbreekt op dit moment de formatie en daarmee dus de financiële grond om een vacature open te stellen. In het eventuele geval dat open geworven zou worden, volgt een wervingsprocedure met zware nationale en internationale competitie op het gebied van publicaties (wat lastig wordt voor betrokkene gelet op zijn minder omvangrijke aantal publicaties)."

8. Overwegingen

Naar zeggen van de faculteit is betrokkene op tijdelijke basis ingezet wegens onderwijsknelpunten en ziektevervangings. Betrokkene was naar zeggen van de faculteit niet te plaatsen in de functie van universitair docent omdat hij niet aan de eisen voldeed. De huidige aanstelling over de periode 1 september 2015 september 2016 is verleend van de openstaande vacature voor een universitair docent, alsmede een ziektevervangings.

Dienstverband voor onbepaalde tijd bij werkzaamheden van structurele aard

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 voor onbepaalde tijd worden aangegaan. De werkzaamheden die betrokkene verricht, het geven van universitair onderwijs, zijn op zich van structurele aard. Op zichzelf zijn tijdelijke arbeidsrelaties wegens de vervanging van een zieke medewerker echter niet aan te merken als ontduiking van de universitaire rechtspositie. In het onderhavige geval werkt betrokkene echter een zeer geruime tijd voor de faculteit. Over de periode 2009 tot 1 februari 2012 ontstaat er een arbeidspatroon waarbij de arbeidsrelatie telkenmale met circa vijf maanden werd onderbroken. Sedert februari 2012 is er sprake van een ononderbroken arbeidsrelatie.

Arbeidsrelatie in dit geval niet te beargumenteren met bijlage L

Het college van bestuur heeft besloten uit te gaan van de tekst van de cao zoals deze geldt per 1 juli 2016. 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. Bijlage L van de cao Nederlandse Universiteiten geeft aan wanneer een langer tijdelijk dienstverband dan twee jaar mogelijk is. In het onderhavige geval zou alleen grond C van toepassing kunnen zijn. Grond C heeft betrekking op de functies van docenten waarbij onderwijsontwikkeling en/of ontwikkelingen in studentenaantallen van dien aard zijn dat een tijdelijk dienstverband noodzakelijk is omdat de werkzaamheden met de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen. De faculteit heeft in haar reactie op de standpunten van betrokkene aangegeven dat de tijdelijke inleningen van betrokkene vooral gerechtvaardigd waren wegens ziektevervanging. Opvallend is echter dat het arbeidspatroon veelal een gelijkmatig karakter heeft. Een dergelijk langdurige arbeidsrelatie voor bepaalde tijd als die van betrokkenen kan redelijkerwijze niet worden gebaseerd op grond C van bijlage L.

Betrokkene heeft een e-mail overgelegd van het hoofd bedrijfsvoering
gedateerd 29 mei 2015.

De e-mail luidt:

"Beste _____, ik zou graag een afspraak met je willen maken over je onderwijs inzet 15/16. Op welke dag komt jou dat het beste uit? We zijn blij dat we je het komende studiejaar een substantiële verlenging kunnen geven voor vakken een _____. Dit is het goede nieuws. Ik moet je tegelijkertijd ook wijzen op een realistisch, iets minder rooskleurig toekomstperspectief: met deze verlenging zit je op het maximum aantal verlengingen van tijdelijke contracten dat is toegestaan volgens de flexwet. Je zou dan ook komend jaar actief moeten rondkijken en solliciteren naar vrijkomende spatie-vaste-posities binnen en buiten _____ (en bij voorkeur promoveren om je kansen te vergroten). We willen daarom ook met je over je toekomstplannen bijpraten."

Uit de tekst in bovenstaande e-mail concludeer ik dat de reden voor een hernieuwd tijdelijke arbeidsrelatie primair gelegen is in het feit dat een aanstelling voor bepaalde tijd volgens de nieuwe cao Nederlandse Universiteiten niet langer mogelijk zou zijn en de feitelijke reden is voor het verlenen van een aanstelling voor bepaalde tijd.

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., 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 Job Service B.V. 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. In dit geval is er sprake van een onredelijk gevolg. De volgende feiten en omstandigheden zijn daarbij doorslaggevend:

- De faculteit heeft de werknemer geselecteerd en geworven en vervolgens “aangereikt” bij de UvA Job Service 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.

UvA Job Service B.V. vervult geen allocatiefunctie op de arbeidsmarkt. Er is sprake van payrolling. De bepalingen rond de uitzendovereenkomst zijn derhalve niet van toepassing. De faculteit oefende gedurende de periode van inlening het feitelijke werkgeversgezag uit. Door de payrollconstructie moet dan ook worden heen gekeken. In dit geval dient lid 11 van Artikel 2.3 cao Nederlandse Universiteiten buiten toepassing te blijven en dient de tijd doorgebracht bij UvA Job Service B.V. daarom te worden meegeteld in de keten van tijdelijke aanstellingen.

Op grond van artikel 2.3 lid 9 cao Nederlandse Universiteiten tellen onderbrekingen in de arbeidsrelatie langer dan zes maanden niet meer in de toegestane keten van tijdelijke dienstverbanden. In het onderhavige geval is er sedert 2009 tot 1 februari 2012 telkenmale sprake van een onderbreking van de arbeidsrelatie korter dan zes maanden.

Promotie-eis

Door de faculteit is aangevoerd een promotiebeleid te voeren. Een aanstelling voor onbepaalde tijd, kan volgens dit beleid alleen worden verleend indien betrokkene is gepromoveerd. Het is uiteraard toegestaan een promotiebeleid te hanteren, mits dit beleid past binnen de kaders van de cao Nederlandse Universiteiten. Betrokkene is tot op heden niet gepromoveerd. Het feit dat betrokkene niet is gepromoveerd is in de langdurige arbeidsrelatie geen belemmering geweest om betrokkene sinds 2004 - met onderbrekingen en sinds 2012 ononderbroken in te zetten voor het onderwijs. In de praktijk is een langdurige bestendige arbeidsrelatie ontstaan waarbij het kennelijk geen probleem was dat betrokkene niet was gepromoveerd. Uit de overlegde e-mail correspondentie valt af te leiden dat betrokkene wel langer zou kunnen blijven als dat zou kunnen op basis van een aanstelling voor bepaalde tijd. De reden dat het dienstverband niet zou kunnen worden voortgezet is dan niet primair gelegen in het feit dat betrokkene niet gepromoveerd is, maar dat voortzetting op tijdelijke basis niet langer mogelijk is.

9. Eindoordeel

Betrokkene is sinds 2004 betrokken bij het universitaire onderwijs. Sinds augustus 2012 is er sprake van een onafgebroken arbeidsrelatie. Een dergelijk langdurige tijdelijke arbeidsrelatie - vooral gebaseerd op ziektevervanging - kan redelijkerwijze niet worden gebaseerd op grond C van bijlage L van de cao Nederlandse Universiteiten.

Ook valt niet goed te begrijpen dat betrokkene geruime tijd als docent werkzaam kan zijn zonder gepromoveerd te zijn, en zelfs een universitair docent kan vervangen, maar niet aangesteld kan worden voor onbepaalde tijd wegens het feit dat betrokkene niet gepromoveerd is.

Omdat niet de schommelingen in de onderwijsvraag, doch primair de onmogelijkheid om betrokkene niet langer in tijdelijke dienst te houden, de reden is om nog een tijdelijke aanstelling te verlenen acht ik zulks niet fair als bedoeld in de onder punt 4 omschreven toetsingscriteria. Indien bijvoorbeeld de terugloop in studentenaantallen op termijn aanleiding is het aantal arbeidsplaatsen terug te brengen/in te krimpen is dat het tijdstip waarop de noodzakelijke rechtspositionele maatregelen kunnen worden genomen met inachtneming van de cao Nederlandse Universiteiten.

Advies

Ik adviseer aan te stellen voor onbepaalde tijd met een betrekkingssomvang van 19,6/38^e van een volledige betrekking.

Bijlage

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 clausule 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).”