

of de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden, nam de rechter in overweging dat de werknemer weinig contact had met andere collega's en een solistische functie uitoefende en daarom niet veel collega's heeft blootgesteld aan een mogelijke coronabesmetting. De vraag die niet behandeld wordt en mogelijk heeft meegespeeld in de overwegingen van rechtbank Den Haag en de vorenstaande uitspraak van rechtbank Rotterdam is of een werkgever een nu nog²³ dringend advies van de overheid wel mag verheffen tot een verplichting voor de werknemers. Wellicht ligt daar de nuance die tot een ander oordeel leidt.

7. Ontbinding

In de zaak rechtbank Den Haag overweegt de rechter dat, na het afwegen van de belangen van de werkgeefster en de werknemer, de inbreuk die de werknemer heeft gemaakt op de belangen van de werkgeefster te gering was om beëindiging van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen. In een andere uitspraak van rechtbank Overijssel²⁴ wordt het schenden van de quarantaineverplichting wel gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Daar speelden echter eerdere incidenten een rol en het feit dat de werknemer loog over zijn vakantiebestemming en daarbij ook ter ondersteuning valse geschriften overlegde.

8. Verstoorde arbeidsverhouding

In de zaak rechtbank Den Haag is geen beroep gedaan op een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (art. 7:669 lid 3 sub g BW). In de uitspraak van rechtbank Rotterdam van 14 augustus 2021²⁵ wordt de arbeidsovereenkomst weliswaar niet ontbonden op grond van verwijtbaar handelen van de werknemer, maar wel uit hoofde van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding: tegen de werknemer was al een flink dossier opgebouwd (officiële waarschuwingen, laatste kansen, een loonsanctie én een herplaatsing als sanctie). Het vertrouwen was dan ook voor het schenden van de coronaregels al flink geschaad. Het coronagerelateerde voorval was de druppel die de emmer liet overlopen. In de zaak van rechtbank Noord-Holland²⁶ weigerde de werknemer een mondkapje op te zetten, hetgeen uiteindelijk escaleerde: de werknemster maakte de werkgever vervolgens zwart op sociale media, er ontstonden conflicten met de directeur en collega's en zij stuurde negatieve e-mails aan het bestuur. Mediation bood geen soelaas en al met al is de noodzakelijke vertrouwensbasis geheel komen te vervallen. In de eerder besproken zaak van de ernstig verkouden werknemer²⁷ wordt de arbeidsovereenkomst eveneens ontbonden uit hoofde van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. In dit geval ontstond de vertrouwensbreuk tussen de werknemer en zijn collega's. Collega's hebben geen vertrouwen meer in de werknemer omdat uiteindelijk, nadat de werknemer ernstig verkouden op werk verscheen en werknemers hem nadrukkelijk hebben gevraagd naar huis te gaan, hun vrees uitkwam: de werknemer testte de volgende dag positief op corona. De werknemer toonde daarnaast geen berouw en stelde dat de verklaringen van zijn collega's leugenachtig

woulden zijn. Gezien de jurisprudentie had een beroep op de duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding, gecombineerd met de e-grond, wellicht net dat zetje kunnen geven om de rechter ertoe te brengen de arbeidsovereenkomst wel te ontbinden, maar ook niet meer dan dat.

9. Conclusie

Hoewel naar onze mening uit de zaak rechtbank Amsterdam geen algemene conclusie kan worden getrokken dat het invoeren van een zelftestregel op de werkvloer altijd toelaatbaar is, geeft de uitspraak aanleiding om aan te nemen dat dit voor contactberoepen wel zo kan zijn. Aandacht dient dan wel besteed te worden aan het instructierecht en het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Deze elementen zijn in deze uitspraak onderbelicht. Bovendien dient het aspect van de Algemene verordening gegevensbescherming te worden uitgewerkt. Het is namelijk maar helemaal de vraag of het zo is dat het meedelen van de uitslag aan de werkgeefster buiten het bereik van de AVG valt. Onzes inziens ligt dit anders.

In de zaak rechtbank Den Haag vinden wij de opvatting van de rechter dat het van belang is dat de werknemer kort op werk is verschenen en zijn collega's daarbij niet heeft besmet opmerkelijk. Hoewel meerdere rechters in andere corona-uitspraken hier belang aan hechtten, zijn wij van mening dat het niet relevant is om te kijken naar het gevolg van het handelen (óf collega's besmet zijn geraakt).

In de zaak rechtbank Den Haag oordeelt de rechter in lijn met andere uitspraken dat geen sprake is van (dusdanig) verwijtbaar handelen dat van de werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Een ontbinding uit hoofde van een ernstig verstoorte arbeidsverhouding lijkt slechts mogelijk te zijn als het schenden van een quarantaineverplichting de druppel is die de emmer laat overlopen bij een werknemer tegen wie al een flink dossier is opgebouwd.

mr. M.A. de Blécourt en mr. P.I. Montoya Gil
Beiden Baker McKenzie

22

Studentenpromovendi hebben geen arbeidsovereenkomst, maar een opleidingsovereenkomst met universiteit

Kantonrechter Rechtbank Noord-Nederland zp Groningen
4 januari 2022, nr. 9365666 CV EXPL 21-4544,
ECLI:NL:RBNNE:2022:5
(mr. Terpstra)
Noot mr. C.L. Waterman en
mr. M.A. Oliemans-Ouwehand

Kwalificatie arbeidsovereenkomst. Arbeidsovereenkomst. Partijbedoeling. Werknemerpromovendi. MD/PhD-promovendi.

[BW art. 7:610]

Essentie: Studentenpromovendi zijn geen werknemers, omdat niet aan alle elementen van art. 7:610 BW is voldaan.

23 Wetsvoorstel Tijdelijke wet coronatoegangsbewijzen, *Kamerstukken II* 2020/21, 35807, nr. 2.

24 Rb. Overijssel 21 december 2020, ECLI:NL:RBOVE:2020:4497.

25 Rb. Rotterdam 14 augustus 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7517.

26 Rb. Noord-Holland 21 september 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:8121.

27 Rb. Rotterdam 6 augustus 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7670.

Samenvatting: Het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) heeft meerdere typen promotietrajecten. Het MD/PhD-traject is een programma waarbij de opleiding tot arts gecombineerd kan worden met een promotieonderzoek. In de overeenkomst die daarbij wordt gesloten, is benadrukt dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Eisers (19 MD/PhD-traject-studentpromovendi) stellen dat zij wel een arbeidsovereenkomst hebben met het UMCG, net zoals werknemerspromovendi. De werknemerspromovendi maken gebruik van een ander type promotietraject binnen het UMCG en hebben wel een arbeidsovereenkomst getekend met het UMCG. De studentpromovendi menen dat hun positie gelijk is aan die van de werknemerspromovendi. Zij vorderen een verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en vorderen betaling van loon.

De kantonrechter wijst de vorderingen af, voornamelijk op basis van een ontoereikende nakoming van de stelplicht. Eisers baseerden hun vordering voornamelijk op de grote gelijkheid tussen beide promotievormen: die van werknemer en die van student. Zij stelden dat nu de werknemerspromovendus een arbeidsovereenkomst heeft en de studentpromovendus hetzelfde doet, de laatste om die reden ook recht heeft op een arbeidsovereenkomst. Zij hadden echter niet de feiten en omstandigheden rechtstreeks langs de meetlat van art. 7:610 BW gelegd. Ten overvloede doet de kantonrechter dat ambtshalve en komt tot de conclusie dat op basis van de aangevoerde feiten en omstandigheden aan geen van de elementen is voldaan. Het doel van de overeenkomst is het persoonlijk voordeel te behalen door de promovendi en niet het leveren van productieve arbeid. De kantonrechter komt tot de conclusie dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat tussen eisers en het UMCG.

48 [eisers], wonende te [diverse woonplaatsen],

eisers,

gemachtigde: mr. D. Jongsma,

tegen

de publiekrechtelijke rechtspersoon *Academisch Ziekenhuis Groningen, h.o.d.n. Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)*, gevestigd te Groningen,

gedaagde,

gemachtigde: mr. D. Lacevic.

Partijen zullen hierna [eisers] (enkelvoud en vrouwelijk) en het UMCG worden genoemd.

1. Het verloop van de procedure

De bij vonnis van 19 oktober 2021 bepaalde mondelinge behandeling is gehouden op 30 november 2021. Voorafgaande aan de zitting heeft [eisers] aanvullende producties overgelegd (28 tot en met 30). Het betrof een hybride zitting waarbij een deel van de eisers via een Skype-verbinding de zitting hebben bijgewoond.

Namens de eisende partij zijn verschenen [naam], [naam], [naam], [naam], [naam], [naam], [naam], [naam], [naam] en [naam]. Daarnaast zijn een twintigtal eisers via Skype aanwezig geweest.

Namens de gedaagde partij zijn [naam] (voormalig dean Graduate School), [naam A] (director Graduate School) en mr. S. Reiziger (advocaat bij het UMCG) ter zitting verschenen.

De gemachtigden van beide partijen zijn eveneens ter zitting verschenen, waar zij hun standpunten (nader) uiteen hebben gezet. De gemachtigde van [eisers] heeft daarbij gebruik gemaakt van spreektekeningen die zijn overgelegd en (deels) zijn voorgelezen. Van het verhandelde is door de griffier aan-

tekening gehouden. De behandeling is gesloten en uitspraak is (nader) bepaald op heden.

2. De vaststaande feiten

2.1. Als gesteld en erkend, dan wel niet (gemotiveerd) weersproken, alsmede op grond van de in zoverre onbetwiste inhoud van de overgelegde producties staat het volgende vast.

2.2. Het Universitair Medisch Centrum Groningen is een ziekenhuis in de stad Groningen. In het Jaardocument 2018 van het UMCG staat onder meer het volgende;

‘(...) *Kernactiviteiten*

Het bestuursreglement van het UMCG noemt de volgende taken voor het UMCG:

- patiëntenzorg in de meest brede zin van het woord;
- het verzorgen van een opleiding tot medisch specialist
- het verzorgen van medisch-wetenschappelijk onderwijs; (...)
- het bijdragen aan de ontwikkeling en het verrichten van medisch wetenschappelijk onderzoek (...)

2.3. Het UMCG onderscheidt vier typen promovendi. Ten eerste werknemerspromovendi met een arbeidsovereenkomst (tot 1 januari 2020 kregen zij een ambtelijke aanstelling en vanaf 1 januari 2020 vanwege de inwerkingtreding van de Wna een arbeidsovereenkomst). In de tweede plaats promoverende medewerkers (iemand die zijn reguliere baan bij het UMCG combineert met een promotie). Ten derde studentpromovendi met een beurs van de Nederlandse overheid of van een ander land of EU fonds of van een liefdadigheidsinstelling. En ten vierde de extern gefinancierde promovendi met een beurs van een commerciële organisatie of de buitenpromovendi die met eigen middelen hun promotie financieren. Alle promovendi dienen zich te houden aan de UMCG-researchcode.

2.4. Het UMCG biedt in samenwerking met de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) de bachelor- en master-opleiding geneeskunde aan. Daarnaast biedt het UMCG de mogelijkheid tot het uitvoeren van promotieonderzoek, dat binnen het UMCG plaatsvindt onder de Graduate School of Medical Sciences (GSMS).

2.5. Het MD/PhD-traject is een programma, waarbij de opleiding tot arts gecombineerd kan worden met een promotieonderzoek. Dit programmaonderzoek wordt afgesloten met een promotie die de titel doctor (dr.) oplevert. Een normaal promotieonderzoek duurt 3 tot 4 jaar. Binnen het Md/PhD-traject kost de promotie 2 tot 2,5 jaar.

2.6. [eisers] heeft zich via het formulier ‘Application form MD/PhD-programme’ aangemeld voor het MD/PhD-traject waarin zij onder meer een samenvatting van haar onderzoeksvorstel moet geven. Banierienk c.s. heeft een ‘pitch’ gehouden ten overstaan van een aantal professoren. Uiteindelijk is [eisers] toegelaten tot het MD/PhD-traject.

2.7. De constructie die tussen het UMCG en [eisers] en de andere studentpromovendi bestaat is gebaseerd op het Besluit experiment promotieonderwijs (Stb. 2016, 3) dat op 23 december 2015 in werking is getreden. Het doel van het experiment is te onderzoeken of met een nieuw promotietraject als derde cyclus in het bachelor-mastersysteem, zoals dat in de Bologna-verklaring wordt beschreven, het aantal gepromoveerden aan universiteiten wordt vergroot, de mogelijkheid voor promovendi om eigen onderzoeksvorstellen in te dienen en te realiseren toeneemt en de positie van gepromoveerden op de arbeidsmarkt wordt verbeterd en daarmee de kennisamenleving verder kan worden ontwikkeld (art. 2 Besluit). Het experiment duurt van 1 september 2016 tot en met 31

augustus 2024 met een tussentijdse evaluatie in 2018 en een evaluevaluatie in 2021.

2.8. In de periode oktober 2016 tot oktober 2018 heeft [eisers] een overeenkomst met het UMCG gesloten om deel te nemen aan het MD/PhD-traject. In de overeenkomsten staat onder meer het volgende:

‘(...) overwegende dat:

– de bedoeling van zowel het UMCG als de promotiestudent is gericht op het aangaan van een verbintenis waarbij het UMCG zich verplicht tot een zo goed mogelijke begeleiding van de promotiestudent bij het volgen van een promotieopleiding, met als belangrijk onderdeel de uitvoering van een wetenschappelijk onderzoek en het schrijven van een proefschrift en de promotiestudent zich ertoe verbindt zich naar beste weten en kunnen in te zetten voor het volgen van de promotieopleiding en het behalen van een academische promotie;

– Partijen uitdrukkelijk niet beogen om een aanstelling dan wel een arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 en verder van het Burgerlijk Wetboek) aan te gaan, dat evenwel titel 5 van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek (overeenkomsten) in beginsel onverkort van toepassing is.

– Partijen de voorwaarden waaronder de promotieopleiding wordt gevolgd in deze overeenkomst wensen vast te leggen; (...)

2. Inspanning UMCG

Het UMCG zal de in het TSP voorziene begeleiding en faciliteiten bieden en doen wat in haar vermogen ligt om een academische promotie voor de promotiestudent te bewerkstelligen en de promotiestudent hierbij zo goed mogelijk voor te bereiden op een loopbaan na de promotie. De faciliteiten die hierbij ter beschikking kunnen worden gesteld omvatten onder andere onderzoeksapparatuur, opleidingsmodules, congresbezoek en overige zaken die het UMCG in het kader van de opleiding nodig acht.

3. Begeleiding

1. Promotiestudent en (co-)promotor(es) houden zich aan het TSP, inclusief de in het plan gestelde termijnen.

2. In het kader van het promotietraject ontvangt de promotiestudent onderwijs. Het is de promotiestudent uitsluitend toegestaan om ook zelf onderwijs te geven als dit onderdeel is van zijn opleiding.

3. De promotiestudent verricht de uitvoering van het plan zelfstandig en naar eigen inzicht onder begeleiding van de eerste promotor.

4. Er vindt regelmatig afstemming plaats tussen promotiestudent, (co-)promotor(es) en/of begeleiders.

5. De (co-)promotor(es) en/of begeleiders ondersteunen de promovendus in zijn ontwikkeling tot volwaardig academicus resulterend in een academische promotie.

6. Indien noodzakelijk voor het uitvoeren van het TSP richt de promotiestudent zich naar de bedrijfs- en werktijden bij het UMCG.

4. Duur en opzegging (...)

3. De overeenkomst kan tussentijds door zowel de promotiestudent als het UMCG schriftelijk worden opgezegd. De promotiestudent kan de overeenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Tussentijds opzeggen van de overeenkomst door het UMCG hoort een uitzondering te zijn en vindt bij voorkeur plaats binnen een jaar na de start van de overeenkomst bijvoorbeeld op geleide van een voortgangsgesprek met negatieve uitkomst. Hierbij wordt een termijn van 3 maanden in acht genomen door het UMCG. Bij tussentijdse opzegging door het UMCG wordt de

promotiestudent vooraf middels schriftelijke aanmaning in staat gesteld om alsnog binnen een redelijke termijn het resultaat te behalen. Het resultaat wordt zo nauwkeurig mogelijk omschreven. (...)

5. Beurs (...)

3. De betaling van de beurs kan worden gestaakt wanneer de promotiestudent meer dan 6 maanden niet in staat is om zijn verplichtingen voortvloeiend uit deze overeenkomst na te komen.

4. In de periode(s) dat de promotiestudent een beurs ontvangt van UMCG, dient de promotiestudent zich uit te schrijven als masterstudent bij de Rijksuniversiteit Groningen. Het is niet toegestaan om gelijktijdig ingeschreven te staan als MD/PhD promotiestudent en als masterstudent. (...)

6. Nakoming

1. Als de promotiestudent op enig moment voorziet dat hij de verplichtingen in verband met de opleiding, niet tijdig of niet naar behoren kan nakomen, dan stelt hij de eerste promotor en de directeur van de Graduate School hiervan onmiddellijk op de hoogte.

2. De promotiestudent is verplicht terstond alle omstandigheden die wijzigen te melden, waaronder een wijziging die van invloed is op de beurs, wijziging van woonplaats, werkplek en/of afwezigheid van de promotiestudent. De promotiestudent is gehouden deze wijziging uit eigen beweging schriftelijk te melden bij de directeur van de Graduate School. (...)

8. Geheimhouding

De promotiestudent verklaart hierbij:

– de onderzoeksresultaten, en alle andere informatie die het UMCG aan de promotiestudent verstrekt, geheim te houden en uitsluitend te gebruiken voor het verrichten van het promotieonderzoek en voor geen enkel ander doel; en

– voorafgaand aan een openbaarmaking van de onderzoeksresultaten een concept van deze openbaarmaking aan het UMCG voor te leggen en niet over te gaan tot openbaarmaking daarvan dan na schriftelijke toestemming van het UMCG. (...)

9. Andere activiteiten (...)

1. Het UMCG verklaart zich er uitdrukkelijk mee akkoord dat promotiestudent ook andere betaalde activiteiten mag verrichten zolang deze niet ten laste komen van het UMCG en niet in strijd zijn met de belangen van het UMCG. (...)

10. Loonheffingen (...)

1. Hoewel er geen sprake is van een aanstelling of een privaatrechtelijke dienstbetrekking (7:610 van het Burgerlijk Wetboek) wordt op c.q. over de door de promotiestudent ontvangen beurs – voor zover van toepassing – loonbelasting en sociale premies ingehouden en/of afgedragen. Het ABP Pensioenreglement is uitdrukkelijk niet van toepassing. (...)

2.9. In het addendum bij de overeenkomst voor MD/PhD promovendi is onder meer het volgende opgenomen:

‘(...) *Studentenstatus*

Omdat u een promotiestudent bent, ontvangt u ook een S-nummer (studentnummer). Met dit S-nummer heeft u tegen studententarieftoegang tot faciliteiten zoals de studentenvereniging ACLO en cultureel studentencentrum USVA, en heeft u actief en passief kiesrecht voor de studentenfracties van de medezeggenschap (universiteitsraad en faculteitsraad). (...)

Werktijden

Voor u als promotiestudent gelden geen vaste werktijden. In overleg met uw promotor kunt u ervoor kiezen om werktijden vast te leggen, maar dit is niet verplicht. Aangezien er geen sprake is van vaste werktijden, hoeft u ook geen verlof of va-

kantiedagen aan te vragen. Het staat u als promotiestudent vrij om dit zelf in te richten.

Beursbetalingen

De beursbetaling voor alle promotiestudenten verloopt via het UMCG. Ondanks dat er wordt gesproken over salarisbetalingen, geldt voor promotiestudenten dat er sprake is van beursbetalingen.

Beurs en belastingen

Voor de uitbetaling van uw beurs wordt u beschouwd als een “fictief werknemer”. Dit betekent dat over uw beurs (voor promotiestudenten met een beurs uit eigen land betreft het de aanvullende beurs van de RUG) loonbelasting en sociale premies worden betaald. U ontvangt het netto bedrag dat overblijft na afdracht van deze bedragen. Voor u worden geen pensioenpremies betaald. U ontvangt het netto bedrag dat overblijft na afdracht van deze bedragen. Voor u worden geen pensioenpremies betaald en u bouwt dus geen pensioen op. Omdat u geen werknemer van de RUG bent, ontvangt u geen eindejaarsuitkering, vakantiegeld en jaarlijkse periodieken. Wel wordt uw beurs jaarlijks op 1 september geïndexeerd. Doordat voor u sociale premies worden afgedragen, heeft u recht op alle rechten die hieraan verbonden zijn. Zo heeft u, wanneer u aan alle voorwaarden voldoet, recht op het aanvragen van huur-, zorg-, en kinderopvangtoeslag en op het kindgebonden budget. (...)

Faciliteiten

Uw Graduate School of de eenheid waar u toe behoort (onderzoeksinstituut, afdeling en/of onderzoeksgroep) verleent u de benodigde faciliteiten voor het uitvoeren van uw onderzoek (werkplek, apparatuur, congresbezoek etc.) en het volgen van onderwijs. Deze faciliteiten zijn hetzelfde als voor werknemerspromovendi.

Verblijf in het buitenland

Wanneer u naar het buitenland gaat (anders dan voor vakantie), meldt u dit te allen tijde bij de PhD Scholarship Desk.

Ziekte

Bij kortdurende afwezigheid door ziekte hoeft u zich niet ziek te melden. Bij langdurige afwezigheid, dient u binnen vier weken contract op te nemen met uw promotor. Uw promotor of Graduate School zal een melding doen bij de PhD Scholarship Desk en deze zal de benodigde procedures opstarten. U kunt met uw promotor bespreken of verlenging van het promotietraject gewenst is. Net als werknemerspromovendi heeft u hier recht op. Tijdens uw afwezigheid wordt uw promotiebeurs uitbetaald. (...)

Andere betaalde activiteiten

Een (deel)aanstelling aan RUG of UMCG naast uw beurs is niet toegestaan. Betaalde activiteiten voor een andere werkgever dan RUG/UMCG zijn wel toegestaan, als deze niet in strijd zijn met de belangen van RUG/UMCG. Heeft u een baan naast uw beurs, dan bent u zelf verantwoordelijk voor de juiste afdracht van belastingen en premies (via de jaarlijkse belastingaangifte).

Onderwijs

In het kader van het promotieonderwijs bent u verplicht onderwijs te volgen. De regels hieromtrent en het aantal ECTS dat u geacht wordt te halen, kunt u opvragen bij uw Graduate School. Als promotiestudent kunt u niet verplicht worden om taken uit te voeren, zoals het geven van onderwijs. Als u dit wenst, kunt u wel onderwijs geven in het kader van uw opleiding. Een aparte (deel)aanstelling voor het geven van onderwijs bij RUG of UMCG is niet mogelijk.

Ondersteuning

Voor vragen en ondersteuning kunt u zich wenden tot uw promotor/begeleider of uw Graduate School. Op centraal niveau kunt u met vragen terecht bij de PhD Scholarship Desk (...). In het geval van ziekte en problemen met uw promotietraject kunt u gebruik maken van het volledige pakket aan PhD-voorzieningen dat de RUG voor promovendi biedt (...). Bij een conflict over uw promotietraject is uw eerste aanspreekpunt de coördinator van uw Graduate School. (...)

2.10. De beurs van [eisers] wordt gefinancierd vanuit het Profileringsfonds. [eisers] ontvangen geen vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

2.11. [eisers] behoudt de intellectuele eigendomsrechten (auteursrecht, octrooirecht) die voortvloeien uit haar onderzoek.
2.12. Per geslaagde promotie ontvangt de universiteit vanuit de overheid circa € 75.000,00 waarvan een deel (ongeveer 90%) het UMCG bereikt.

2.13. [eisers] heeft de masteropleiding geneeskunde ten tijde van het starten van het promotieonderzoek nog niet afgerond. Zij pendelt tussen perioden van masterstudie en perioden van promotieonderzoek.

2.14. In de overeenkomst die tussen de werknemerspromovendus en het UMCG wordt gesloten, staat onder meer het volgende:

‘(...) verklaren de volgende arbeidsovereenkomst aan te gaan: (...)

Werktijd: 0,5 fte op 5 dagen per week (...)

Salarisschaal/salarisnummer: MD4/1

Vakantie per kalenderjaar: 168 uren bij 1 fte

Proeftijd: 2 maanden (...)

1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

UMCG en medewerker zijn een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan voor de duur van de opleiding, zoals bedoeld in artikel 2.4.4. van de Cao umc. De arbeidsovereenkomst gaat in op 1 september 2021 en eindigt van rechtswege wanneer de opleiding eindigt doch uiterlijk naar verwachting op 1 maart 2025. (...)

2. Cao universitair medisch centra (Cao umc)

De Cao Universitair Medische Centra (Cao umc) is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. (...)

3. Functie en standplaats

De standplaats van waaruit medewerker de werkzaamheden verricht is Groningen. De standplaats kan, indien het belang van het UMCG dit vergt, wijzigen.

4. Arbeidsduur en werktijden

De overeengekomen arbeidsduur bedraagt 936 uur per jaar. Dit is gemiddeld 18 uur per week. De tijdstippen waarop medewerker het werk verricht, worden door de leidinggevende van medewerker in een arbeidspatroon vastgesteld. De leidinggevende houdt daarbij rekening met de afgesproken arbeidsduur, de Cao umc en de wettelijke regels voor werktijden, pauzes en rusttijden. Ook houdt de leidinggevende bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon binnen redelijke grenzen rekening met de persoonlijke omstandigheden van medewerker.

5. Salaris

maandsalaris

Medewerker heeft bij de afgesproken arbeidsduur recht op een bruto maandsalaris van € 1.211,-. Dit salaris volgt uit de voor medewerker geldende salarisschaal MD4 en periodieknummer 1 op basis van ar. 17.3 van de CAO umc (...)

6. Vakantie

Medewerker heeft recht op doorbetaalde vakantie. Dit is geregeld in de Cao umc. In de nu geldende Cao umc is opgeno-

men dat het aantal vakantie-uren per jaar gelijk is aan 9% van de arbeidsduur per jaar.

7. Vakantie- en eindejaarsuitkering

Medewerker heeft recht op een vakantie- in eindejaarsuitkering volgens de Cao umc. In de nu geldende cao is opgenomen dat de vakantie-uitkering 8% bedraagt van het loon en de eindejaarsuitkering 8,3% van het salaris.

8. ABP-Pensioenregeling

Het pensioen van alle umc-medewerkers is verplicht ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ABP. (...) Het UMCG houdt het medewerkersdeel van de pensioenpremie in op het salaris van de medewerker. (...)

10. Bedrijfsmiddelen

Medewerker gaat zorgvuldig om met de bedrijfsmiddelen van het UMCG. Medewerker houdt zich aan de instructies en voorschriften over het gebruik van de bedrijfsmiddelen. (...)

12. Omgaan met vertrouwelijke informatie/geheimhoudingsplicht

(...) Het is medewerker tijdens het dienstverband en daarna verboden om vertrouwelijke informatie voor zichzelf of anderen te gebruiken of aan anderen bekend te maken. Medewerker is aansprakelijk voor schade die het UMCG lijdt of zal lijden als medewerker deze geheimhoudingsplicht schendt. (...)

13. Intellectuele eigendomsrechten

De in het UMCG gehanteerde regelgeving omtrent intellectuele eigendomsrechten is van toepassing op de medewerker en medewerker verklaart door middel van het tekenen van deze overeenkomst daar kennis van te hebben genomen en de rechten en plichten die voortvloeien uit deze regeling te aanvaarden. De van toepassing zijnde regelgeving is beschikbaar via het documentenbeheersysteem van het UMCG en deze zal medewerker op diens verzoek worden toegezonden. Behoudens aanspraken op grond van deze regeling, kan medewerker geen aanspraak maken op een vergoeding voor deze overdracht. (...)

14. Collectieve personeelsregelingen en reglementen

Medewerker verklaart door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst dat medewerker de collectieve personeelsregelingen en voorschriften, zoals die van tijd tot tijd worden vastgesteld en op het intranet worden gepubliceerd, in acht zal nemen.

2.15. In 2016 heeft de voorzitter van het College van bestuur van de Rijksuniversiteit Groningen een brief verstuurd aan alle hoogleraren en promotoren. In de brief staat onder meer het volgende:

‘(...) Wij hopen u met deze uitvoerige brief een goed overzicht gegeven te hebben van de stand van zaken van en de regelingen binnen het programma Promotieonderwijs. Samenvattend zijn de belangrijkste punten:

- (a) een promotiestudent is een student en heeft geen gezagsverhouding met zijn/haar begeleiders;
- (b) een promotiestudent wordt uitbetaald als fictief werknemer, betaalt belasting en heeft recht op sociale voorzieningen;
- (c) een promotiestudent volgt een verplicht onderwijsprogramma, waaronder (onderdelen van) de Career Perspective Series;
- (d) een (kandidaat-)promotiestudent schrijft zelf zijn/haar onderzoeksvoorstel en kiest zelf een promotor; en
- (e) kandidaten kunnen als promotiestudent toegelaten en betaald worden als het om een nieuw, na 1 september 2016 gestart, promotietraject gaat. (...)

2.16. Op 21 januari 2019 heeft [eisers] een brief gestuurd aan het UMCG waarin zij de aandacht vraagt voor de ongelijke positie tussen MD/PhD-promovendi en werknemerpromovendi. [eisers] heeft verzocht om de huidige MD/PhD-promovendi contracten met terugwerkende kracht om te zetten naar werknemerscontracten.

2.17. Op 25 juni 2019 heeft [naam A] het verzoek van [eisers] afgewezen. Tegen dit besluit heeft [eisers] een bezwaar- en beroepsprocedure gevoerd. De rechtbank Noord-Nederland heeft in de beroepsprocedure op 30 maart 2021 uitspraak gedaan. Er is onder meer geoordeeld dat [naam A] niet bevoegd was om te beslissen op het verzoek van [eisers] In de uitspraak is tevens een overweging ten overvloede opgenomen. In die overweging staat het volgende:

‘(...) Ten overvloede merkt de rechtbank op dat, zelfs al zou de brief van [naam A] wel kwalificeren als een besluit, verweerder het bezwaar van eisers terecht niet-ontvankelijk heeft verklaard. Niet in geschil is dat eisers geen ambtenaren zijn in die zin van de Ambtenarenwet. Op grond van artikel 8:4, derde lid, onder a, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) kan geen beroep worden ingesteld tegen een besluit tot benoeming of aanstelling (of de weigering daarvan), tenzij beroep wordt ingesteld door een ambtenaar. Nu eisers geen ambtenaren zijn had verweerder ook daarom het bezwaar niet-ontvankelijk kunnen verklaren. (...)’

3. *De vorderingen en het verweer*

3.1. [eisers] heeft gevorderd – voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad – om:

- I. voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen [eisers] en het UMCG;
- II. Het UMCG te veroordelen tot betaling aan [eisers] – verkort weergegeven – van:
 - a. het achterstallige loon, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering;
 - b. het salaris uit te betalen conform een inschaling in schaal MD 4 van de cao UMC inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, verschuldigd voor iedere maand van de dag der dagvaarding tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd;
 - c. de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 Burgerlijk Wetboek over alle gevorderde loonbedragen;
 - d. de wettelijke rente over de som van voornoemde bedragen, voor wat betreft de bedragen die opeisbaar zijn op het tijdstip van dagvaarding vanaf 22 juni 2021 of datum dagvaarding, en voor wat betreft de bedragen die nadien opeisbaar zijn geworden vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van die bedragen, tot aan de dag van betaling;
 - e. de buitengerechtigde kosten conform het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten (WIK), vermeerderd met de wettelijke rente daarover vanaf de dag van de dagvaarding tot de dag van betaling;
 - aanmelding van [eisers] bij het pensioenfonds en tot afdracht van de verschuldigde pensioenpremie alsmede vergoeding van nader op te maken geleden pensioenschade;
 - f. de proceskosten.

3. De vorderingen en het verweer

3.1. [eisers] heeft gevorderd – voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad – om:

- I. voor recht te verklaren dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen [eisers] en het UMCG;
- II. Het UMCG te veroordelen tot betaling aan [eisers] – verkort weergegeven – van:
 - a. het achterstallige loon, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering;
 - b. het salaris uit te betalen conform een inschaling in schaal MD 4 van de cao UMC inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, verschuldigd voor iedere maand van de dag der dagvaarding tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd;
 - c. de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 Burgerlijk Wetboek over alle gevorderde loonbedragen;
 - d. de wettelijke rente over de som van voornoemde bedragen, voor wat betreft de bedragen die opeisbaar zijn op het tijdstip van dagvaarding vanaf 22 juni 2021 of datum dagvaarding, en voor wat betreft de bedragen die nadien opeisbaar zijn geworden vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van die bedragen, tot aan de dag van betaling;
 - e. de buitengerechtigde kosten conform het Besluit vergoeding voor buitengerechtigde incassokosten (WIK), vermeerderd met de wettelijke rente daarover vanaf de dag van de dagvaarding tot de dag van betaling;
 - aanmelding van [eisers] bij het pensioenfonds en tot afdracht van de verschuldigde pensioenpremie alsmede vergoeding van nader op te maken geleden pensioenschade;
 - f. de proceskosten.

3.2. [eisers] heeft aan haar vorderingen ten grondslag gelegd dat – samengevat weergegeven – er tussen haar en het UMCG sprake is van een arbeidsovereenkomst. De bedoeling van partijen bij het aangaan van de overeenkomst is in het kader van de kwalificatie volgens [eisers] niet van belang en zij heeft daarbij verwezen naar een arrest van de Hoge Raad van 6 november 2020 (ECLI:NL:HR:2020:1746). Aan de vereisten van artikel 7:610 BW is voldaan. Volgens [eisers] is er sprake van arbeid omdat zij productieve arbeid ten gunste van het UMCG verricht. In dit kader heeft zij verwezen naar het arrest van het Arnhem-Leeuwarden van 23 april 2013

(ECLI:NL:GHARL:2013:BZ8365) waarin al is geoordeeld dat promotie-studenten arbeid verrichten. Ten aanzien van het element loon heeft [eisers] ook verwezen naar voornoemd arrest en heeft erop gewezen dat [eisers] een promotiebeurs ontvangt waarop onder andere loonheffing wordt ingehouden. De beurs die [eisers] ontvangt, hangt zo nauw samen met het door haar verrichte wetenschappelijk onderzoek dat dit moeilijk anders dan als loon in de zin van artikel 7:610 BW kan worden beschouwd. Volgens [eisers] is er ook sprake van een gezagsverhouding en dit heeft zij uitgebreid gemotiveerd. [eisers] heeft verder gesteld dat er geen verschil is tussen promotie-studenten en werknemer-promovendi. Zij worden als promovendi hetzelfde behandeld. Er is ook geen verschil ten aanzien van de gezagsverhouding. Het verschil is dat [eisers] in de periode 2016 tot en met 2018 is aangenomen op basis van het Besluit experiment promotieonderwijs en anders wordt beloond.

3.3. Het UMCG heeft verweer gevoerd en geconcludeerd tot niet-ontvankelijkheid van [eisers] in haar vorderingen dan wel tot afwijzing daarvan. Hiertoe heeft UMCG – verkort weergegeven – aangevoerd dat er geen sprake is van arbeidsovereenkomst omdat niet aan de vereisten van artikel 7:610 BW is voldaan. Volgens UMCG is er geen sprake van arbeid omdat er geen sprake is van een productieve arbeidsprestatie en er evenmin sprake is van loon. [eisers] ontvangt een beurs die wordt gefinancierd uit het Profileringsfonds. UMCG heeft verder gemotiveerd weersproken dat er sprake is van een gezagsverhouding en heeft daarbij verwezen naar het arrest van het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van 23 april 2013 (ECLI:NL:GHARL:2013:BZ8365). Er moet worden gekeken naar de verplichtingen die [eisers] uit hoofde van de overeenkomst kan krijgen opgelegd. Deze verplichtingen verschillen met die van werknemer-promovendi. [eisers] heeft volgens UMCG een andere positie.

UMCG heeft er verder op gewezen dat promovendi voor 1 januari 2020 (inwerkingtreding Wnra) een ambtelijke aanstelling kregen. Pas indien sprake is van een ambtelijke aanstelling kan [eisers] beweren dat die omgezet is naar een arbeidsovereenkomst door de invoering van de Wnra. De bestuursrechter heeft bij vonnis van 13 maart 2021 geoordeeld dat [eisers] geen ambtelijke aanstelling had en die uitspraak is inmiddels onherroepelijk geworden. [eisers] zou zich hoogstens op het standpunt kunnen stellen dat zij vanaf 1 januari 2020 recht op een arbeidsovereenkomst heeft.

UMCG heeft ook aangevoerd dat [eisers] de stelling dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst op collectief niveau heeft ingestoken en er niet is ingegaan op de individuele situatie van de 48 eisers. De enige juiste juridische manier om de zaak te beoordelen is volgens het UMCG om te kijken of de eisers (individueel) een gezagsverhouding met het UMCG hebben.

3.4. Voor zover van belang zal bij de beoordeling nader worden ingegaan op de standpunten van partijen.

4. Beoordeling

4.1. De kantonrechter zal deze zaak integraal behandelen, dat wil zeggen geen knip aanbrengen bij 1 januari 2020, de inwerkingtreding van de Wnra. De reden daarvoor is de opstelling van het UMCG in de beroepsprocedure. Die is er een geweest van traineren en wegblijven van de inhoud, terwijl gezien de brief van 12 september 2019 van de toenmalig gemachtigde van het UMCG (bijlage 6 bij de dagvaarding) een duidelijke afspraak was gemaakt om de inhoud zowel in bezwaar als bij de rechter beoordeeld te krijgen. Door die verkeerde opstel-

ling komt het UMCG haar beroep op het formele punt (blz. 13 en 14 conclusie van antwoord) niet toe naar het oordeel van de kantonrechter.

Echter, de kantonrechter zal de vorderingen van [eisers] afwijzen. In het hierna volgende zal hij inzicht geven in zijn gedachtegang leidend tot die beslissing.

4.2. De verschillen tussen de positie van een studentpromovendus en een werknemerpromovendus lijken niet bijzonder groot te zijn, maar zijn er wel degelijk. In het oog springende en belangrijke verschillen zijn aanwezig bij de keuze voor het promotieonderwerp en de promotor(es), bij het geven van onderwijs, bij de intellectuele rechten op het eindresultaat en bij de (verplichting betreffende) aanwezigheid. De kantonrechter verwijst naar de vaststaande feiten en met name de overeenkomsten. Die verschillen pleiten voor het afwezig zijn van een arbeidsovereenkomst tussen de studentpromovendus en het UMCG. [eisers] heeft bij het onderbouwen van haar standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst nagenoeg alleen maar gekeken naar de vergelijking studentpromovendus en werknemerpromovendus. Zij heeft bijna voortdurend gehamerd op haar stelling *de werknemerpromovendus heeft een arbeidsovereenkomst, de studentpromovendus doet hetzelfde en heeft daarom ook recht op een arbeidsovereenkomst*. Het was beter geweest de relatie van de studentpromovendus met het UMCG met door [eisers] aangevoerde feiten en omstandigheden, rechtstreeks langs de meetlat van artikel 7:610 BW te leggen, en de vergelijking met de werknemerpromovendus hooguit ondersteunend op te nemen.

4.3. Bovenstaande betekent dat de vorderingen van [eisers] al op een ontoereikende nakoming van haar stelling kunnen worden afgewezen. Met alleen maar wijzen op een grote gelijkheid tussen beide promotievormen had het misschien gekund, wanneer daarbij ook onomstotelijk voldoende was gesteld om tot de conclusie te kunnen komen dat de verhouding van de werknemerpromovendus met het UMCG als een arbeidsovereenkomst kan worden gezien, anders dan door alleen maar af te gaan op de titel van hun overeenkomst, dus ook strikt feitelijk. Misschien, want ook dan zou de kantonrechter niet tot een arbeidsovereenkomst hebben geconcludeerd op grond van de hierboven genoemde verschillen en dat wat hierna komt.

4.4. Wanneer de kantonrechter – met de uit het dossier kenbare gegevens – de rechten en plichten van [eisers] enerzijds en die van het UMCG anderzijds in ogenschouw neemt, dan leiden die niet tot de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter verwijst naar het hierboven aangehaalde arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden uit 2013. De kantonrechter gaat echter verder – ten nadele van de vorderingen van [eisers] – en ziet hier overduidelijk een onderwijs- of opleidingsovereenkomst. De mogelijk arbeidsrechtelijke ‘kantjes’ acht hij dermate onbeduidend dat die niet de kwalificatie van arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Waarbij bovendien komt dat *gezag*, *loon* en *arbeid* ook prima in de onderwijs- of opleidingsovereenkomst hun plaats vinden.

4.5. [eisers] heeft niet de bedoeling gehad een samenstel van rechten en plichten in het leven te roepen om [eisers] productieve arbeid te laten leveren aan en in dienst van het UMCG, zo oordeelt de kantonrechter. Waar [eisers] zich bewust mee heeft ingelaten is een overeenkomst die haar recht geeft op onderwijs, opleiding, begeleiding en facilitering leidend tot haar proefschrift en haar academische graad van doctor. Het doel van de overeenkomst is het persoonlijk voordeel te behalen door [eisers], intellectueel en economisch, in de vorm van grotere kansen op de arbeidsmarkt. De inspanningen van

[eisers] om haar beoogde doel te halen is in de opvatting van de kantonrechter niet *arbeid* als bedoeld in artikel 7:610 BW. Dat het UMCG een zeker belang heeft bij promoties doet daar niet aan af. Veel, zo niet alle, (semi-)onderwijsinstellingen hebben (in)direct belang bij goede resultaten van hun opleidingen, terwijl hun verhoudingen met die opleidingen niet als arbeidsovereenkomsten kunnen worden gezien.

Volgens het Besluit ontvangt [eisers] een beurs uit het Profileringsfonds, waarvan de hoogte volgens de VSNU, als uitgangspunt, gelijk is aan het nettosalair van een werknemer-promovendus. Een beurs bedoeld om het doel van het Besluit, in de geest van de Bologna-verklaring, te behalen en niet om productieve arbeid te belonen. Dat doel behelst meer promoties, op grond van onderzoeksvoorstellen van de studenten zelf en verbetering van de positie van de studenten op de arbeidsmarkt. Een dergelijke studiebeurs kan naar het oordeel van de kantonrechter niet als *loon* volgens artikel 7:610 BW worden gezien.

Er is een vorm van gezag maar die is inherent aan de onderwijssituatie. Een begeleider of promotor moet, met wetenschappelijke argumentatie, bepaalde tussenstappen van de studentpromovendus voor verbetering vatbaar kunnen laten zijn. Vanwege de afwezigheid van de verplichting onderwijs te geven, de vrije keus voor het promotieonderwerp, (de vervanging van) de promotor, het intellectuele recht op het onderzoeksresultaat en het niet verplicht aanwezig zijn, is er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van *in dienst* van als bedoeld in artikel 7:610 BW.

4.6. [eisers] is met haar overeenkomst een opleidingsovereenkomst aangegaan. Het gaat er bij de kantonrechter niet in dat dat niet op de voorgrond staat, het belangrijkste is. De impliciete bewering dat [eisers] zich in feite heeft verplicht om tegen betaling productieve arbeid te verrichten voor het UMCG, is veel te ver gezocht. Het streven van [eisers] naar de arbeidsovereenkomst wordt – gelet op de stellingname door [eisers] – kennelijk enkel ingegeven door een gevoel oneerlijk behandeld te worden, nogmaals, vergeleken met de werknemerpromovendus.

Daarbij heeft de kantonrechter zich de vraag gesteld of [eisers] de arbeidsrechtelijke bescherming verdienen, in de zin van nodig hebben. Het arbeidsrecht is werknemersbeschermingsrecht en wat de kantonrechter betreft is er een beïnvloeding over en weer van de uitleg van de (feitelijke) verhouding tussen partijen, hoe die gekwalificeerd moet worden en de maatschappelijke positie van de partij die de bescherming van het arbeidsrecht inroept. [eisers] is in een florissante positie vergeleken met andere groepen die de bescherming van het arbeidsrecht hebben gezocht: buitenlandse werkers op een Groningse scheepswerf, buitenlandse vrachtwagenchauffeurs bij een Drents transportbedrijf, postpakketbezorgers, mensen met een uitkering op een postpakket sorteercentrum en maaltijdbezorgers. Ook omdat het antwoord op de vraag ontkenkend luidt, komt de kantonrechter tot de conclusie dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat tussen [eisers] en het UMCG.

4.7. Wanneer de feitelijk vaststaande verhouding tussen [eisers] en het UMCG als een arbeidsovereenkomst zou moeten worden gekwalificeerd – en dat doet de kantonrechter dus niet –, dan zou op grond van het adagium ‘gelijk loon voor gelijk werk’ de vorderingen op grond van vergelijking met de verhouding van werknemerspromovendi met het UMCG, mogelijk kunnen worden toegewezen. Zonder die kwalificatie is dat niet mogelijk omdat [eisers] krijgt waar zij volgens afspraak – haar overeenkomst met het UMCG – recht op heeft. Een andere rechtsgrond voor toewijzing van de vorderingen

van [eisers] is niet gegeven, ook niet na een daartoe strekkende vraag van de kantonrechter tijdens de mondelinge behandeling.

4.7. De slotsom is dat de vorderingen van [eisers] zullen worden afgewezen. Omdat zij de procedure verliest moet zij de proceskosten van het UMCG betalen die de kantonrechter begroot op € 122,19 voor de dagvaarding, € 507,00 voor het griffierecht en € 2.490,00 voor het salaris van de gemachtigde (2 x € 1.245,00).

Beslissing

De kantonrechter:

wijst de vorderingen af;

veroordeelt [eisers] in de kosten van de procedure gevallen aan de zijde van het UMCG, een bedrag van € 3.119,19; verklaart dit vonnis uitvoerbaar bij voorraad.

NOOT

De kernvraag die in onderhavige kwestie voorligt, is of studentpromovendi van het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) als werknemers kwalificeren. In de onderhavige kwestie gaat het om een bijzondere vorm van promovendi, namelijk de zogenoemde *studentpromovendi* die naast de reguliere *werknemerspromovendi* binnen het UMCG promotieonderzoek doen. Daar waar studentpromovendi niet op basis van een arbeidsovereenkomst hun werkzaamheden verrichten, doen werknemerspromovendi dat wel. Hoewel anders door eisers gesteld, zijn beide vormen van arbeidsverhouding zowel feitelijk als arbeidsrechtelijk anders vormgegeven. De vraag is echter of dit voldoende is om beide verhoudingen anders te kwalificeren met alle (arbeidsrechtelijke) gevolgen van dien.

Opvallend aan deze zaak is dat de eisers (studentpromovendi) hun vordering (namelijk dat sprake is van een arbeidsovereenkomst) met name leken te baseren op het feit dat werknemerspromovendi binnen het UMCG wél een arbeidsovereenkomst hebben en studentpromovendi niet. Dit terwijl – althans zo menen eisers – er slechts een minimaal verschil zou bestaan tussen studentpromovendi en werknemerspromovendi.

Hoewel de kantonrechter aangeeft dat de stellingen van eisers primair kunnen worden afgewezen vanwege ontoereikende nakoming van de stelplicht (eisers zouden uitsluitend gewezen hebben op de grote gelijkenis tussen de studentpromovendi en de werknemerspromovendi), legt de kantonrechter de arbeidsverhouding van de studentpromovendi – hoewel niet gesteld – (gelukkig) langs de meetlat van art. 7:610 BW. Ook op basis van deze grond oordeelt de kantonrechter dat de vorderingen moeten worden afgewezen. De kantonrechter oordeelt, kort gezegd, dat in dit geval sprake is van een zuivere ‘opleidingsovereenkomst’. Wij begrijpen dat dit in de praktijk te vergelijken is met de stageovereenkomst die naar Nederlands recht geen arbeidsovereenkomst is. Kenmerkend voor de stageovereenkomst is dat de nadruk ligt op het leeraspect en niet op het leveren van productieve arbeid.

Het is een interessante casus die opvallende gelijkenis vertoont met het bekende *Beurspromovendi-arrest*¹ van de Hoge Raad. Daarin oordeelde de Hoge Raad, kort gezegd, dat

1 HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722, NJ 2007/447.

de beurspromovendi van de UvA een arbeidsovereenkomst hadden vanwege het feit dat er sprake was van een gezagsrelatie, maar ook vanwege het feit dat de beurspromovendi bijdroegen aan de primaire taak van een universiteit, namelijk het doen van wetenschappelijk onderzoek. Zo kwamen onder andere de intellectuele eigendomsrechten van het promotieonderzoek aan de universiteit toe en ontving de universiteit een aanzienlijk bedrag van de overheid voor elke promotie. Daarmee was – aldus de Hoge Raad – sprake van (productieve) arbeid in de zin van art. 7:610 BW. In 2013 is door het hof Arnhem-Leeuwarden² over de rechtspositie van promotiestudenten van de Rijksuniversiteit Groningen echter (anders dan de lagere rechter) geoordeeld dat geen sprake was van een gezagsverhouding en daarmee geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Dat werpt de vraag op waarom de kantonrechter oordeelde dat in onderhavige kwestie geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter gaat voor de beantwoording van de kwalificatievraag – logischerwijs – de criteria van art. 7:610 BW af (loon, arbeid en gezag).

De criteria van art. 7:610 BW

Sinds het arrest *X/Gemeente Amsterdam*³ dient voor de beantwoording van de kwalificatievraag te worden beoordeeld of de vastgestelde overeengekomen rechten en plichten voldoen aan de wettelijke omschrijving van een arbeidsovereenkomst. Daarbij speelt de partijbedoeling bij het aangaan van de overeenkomst geen rol (meer). Het gaat erom hoe partijen feitelijk invulling hebben gegeven aan de rechten en plichten. Opvallend in de onderhavige procedure is dat bijna uitsluitend wordt uitgegaan van de tekst van de overeenkomst en weinig wordt ingegaan op de feitelijke invulling door partijen. Dat kan een gevolg zijn van de gebrekkige onderbouwing door partijen. De vraag is of de kantonrechter tot een andere uitspraak was gekomen als hij meer feitelijke onderbouwing had gekregen en een meer holistische weging van alle omstandigheden van het geval had kunnen toepassen, zoals in spraakmakende kwalificatie-uitspraken gebruikelijk.⁴

Bij elke casus hangt het er maar net van af of alle drie de elementen aannemelijk kunnen worden gemaakt en in onderlinge samenhang voldoende doorslag geven voor de kwalificatie arbeidsovereenkomst. Zo ook hier. Opvallend is echter dat de kantonrechter alle elementen onvoldoende aannemelijk acht, terwijl er naar ons oordeel voor het tegendeel zeker wat te zeggen valt.

Loon

De beurs/vergoeding die in de onderhavige kwestie werd betaald, is nagenoeg gelijk aan het salaris van werknemerspromovendi. De vergoeding werd alleen (anders dan in het geval van de werknemerspromovendi) niet geïndexeerd en alle secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioenrechten ontbraken. Volgens de kantonrechter is het doel van de beurs het bevorderen van meer promoties en het verbeteren van de positie van de studenten op de arbeidsmarkt en niet het be-

lonen van productieve arbeid. Om die reden kan het niet als loon in de zin van art. 7:610 BW worden gezien, aldus het oordeel van de kantonrechter. De kantonrechter gaat er echter aan voorbij dat loon niet bedoeld is om productieve arbeid te belonen, maar datgene is wat *als tegenprestatie voor de bedongen arbeid is overeengekomen*. Bovendien oordeelt de kantonrechter dat de studentpromovendi niet de bedoeling hebben gehad een samenstel van rechten en plichten in het leven te roepen om productieve arbeid te leveren aan en in dienst van het UMCG. De kantonrechter hanteert in deze kwestie onzes inziens een onjuiste beoordelingsmaatstaf nu de eerdergenoemde beurs wel degelijk als tegenprestatie voor de arbeid kan worden gezien. Hoewel uit het arrest *X/Gemeente Amsterdam* van de Hoge Raad blijkt dat een vergoeding wel een ander doel kan hebben dan het element loon in de zin van art. 7:610 BW, zal dit onzes inziens uiterst zorgvuldig en op basis van objectieve maatstaven moeten worden beoordeeld. De redenering van de kantonrechter werkt immers schijnconstructies in de hand, iets wat zowel de Nederlandse wetgever als de Europese wetgever juist niet zo heeft bedoeld daar waar het de kwalificatievraag betreft. Het is immers voor een werkgever makkelijk te betogen dat een vergoeding een *ander doel* zou hebben dan een beloning voor productieve arbeid. Zeker wanneer gekeken wordt naar Europese rechtspraak, is sprake van loon als de vergoeding kan worden gezien als *tegenprestatie*.⁵ Van een tegenprestatie is in deze situatie onzes inziens duidelijk sprake. De vergoeding houdt immers op te bestaan als een studentpromovendus geen werkzaamheden op basis van de overeenkomst meer verricht. De conclusie dat geen sprake is van loon kan naar onze mening alleen anders zijn als objectief kan worden vastgesteld dat de vergoeding op iets anders ziet dan een tegenprestatie, zoals bijvoorbeeld een zuivere onkostenvergoeding (die gebaseerd is op daadwerkelijke kosten). Bij een stageovereenkomst slaat de kwalificatie ook al snel door naar een arbeidsovereenkomst zodra meer dan een onkostenvergoeding wordt betaald.⁶ In dat geval is voldaan aan het element loon in de zin van art. 7:610 BW.

Arbeid

De kantonrechter oordeelt op dit punt dat de 'arbeid' die studentpromovendi verrichten als doel heeft om persoonlijk voordeel te behalen (bijvoorbeeld in de zin van meer kansen op de arbeidsmarkt). Ook dit punt kunnen wij niet volgen. Uit het eerdergenoemde arrest van de Hoge Raad in *Beurspromovendi*⁷ blijkt immers dat promovendi bijdragen aan de primaire taak van de universiteit, namelijk het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek. Daarbij komt dat universiteiten een (forse) vergoeding ontvangen indien een promovendus/promovenda promoveert. Het betreft dus wel degelijk arbeid die van waarde is voor de universiteit, waardoor het ook kan worden gezien als productieve arbeid. In dit verband wijzen wij opnieuw naar de klassieke stageovereenkomst. Indien het zwaartepunt komt te liggen op productieve arbeid, zal al snel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst mits ook aan de andere elementen van art. 7:610 BW is voldaan.⁸ Dit element is dus van cruciaal belang bij beantwoording van de

2 Hof Arnhem-Leeuwarden 23 april 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:BZ8365.

3 HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746.

4 Zowel in *Groen/Schoevers* als de *Deliveroo*-uitspraak van de rechtbank Amsterdam van 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198 (*FNV/Deliveroo*) wordt een holistische weging van alle omstandigheden toegepast.

5 HvJ EU 9 juli 2015 «JAR» 2015/210, m.nt. Waterman.

6 HR 29 november 1982, NJ 1982/230.

7 HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722, NJ 2007/447.

8 Zie in gelijke zin ook rb. Den Haag zp 's-Gravenhage, 6 april 2021, «JIN» 2021/78, m.nt. Waterman.

vraag of er sprake is van een opleidingsovereenkomst (zoals door de kantonrechter geoordeeld) of een arbeidsovereenkomst. Dat de kerntaak van de studentpromovendi dus wel degelijk ziet op het verrichten van productieve arbeid, is naar onze mening duidelijk. Het enige verschil met de casus in *Beurspromovendi* is dat de intellectuele eigendomsrechten van het promotieonderzoek niet aan het UMCG toekomen. Dat neemt echter nog steeds niet weg dat het onderzoek bijdraagt aan de kerntaak van de universiteit en dat het promotieonderzoek van financiële waarde is voor de universiteit. Dat iemand óók persoonlijk voordeel haalt uit het verrichten van arbeid (al dan niet in de vorm van betere carrièrekansen) is vaak inherent aan de arbeidsovereenkomst, zeker wanneer iemand zich nog aan het begin van zijn of haar carrière bevindt. Zolang het zwaartepunt is gericht op het verrichten van productieve arbeid, wordt voldaan aan het vereiste van (persoonlijke) arbeid in de zin van art. 7:610 BW.

Gezag

De promovendi zijn hoogopgeleid en kunnen zelfstandig werken. Inherent daaraan is een beperkte instructie van het UMCG. In deze casus zou echter ook geen sprake zijn van gezag op meer dan alleen de uitvoering van de werkzaamheden. Zo hebben de studentpromovendi geen aanwezigheidsplicht, zij hoeven kortdurende ziekte niet te melden, ze bouwen geen vakantiedagen op en hoeven afwezigheid wegens vakantie ook niet af te stemmen met het UMCG. Dit in tegenstelling tot wat gebruikelijk is bij een arbeidsovereenkomst en tot de verplichtingen hoort die het UMCG wél aan de werknemerspromovendi oplegt. Het element gezag lijkt dan ook, als je kijkt naar de letter van de overeenkomst, niet voldragen.

Hier kan nog de nuance worden gemaakt dat arbeid en gezag twee elementen zijn die in elkaar overlopen. In plaats van het centraal stellen van een instructiebevoegdheid kan ook worden gekeken naar de organisatorische inbedding van het werk. Maken de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uit van de bedrijfsvoering? Daarbij komt veel betekenis toe aan de omstandigheid dat het gaat om de 'corebusiness' van de potentiële werkgever. Zoals hiervoor al betoogd, dragen het onderzoek en het produceren van een proefschrift bij aan de kernactiviteit van de universiteit. Dat daarbij weinig instructie van het UMCG komt kijken, kan dan minder zwaar wegen. Dat neemt echter niet weg dat het element gezag onontbeerlijk is voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW. Hier kan wellicht de feitelijke gang van zaken de doorslag geven. Contractueel was het gezag er mooi 'uitgeschreven', maar hoe ging het in de praktijk?

Een opvallend verschil tussen de contracten van de studentpromovendi en werknemerspromovendi was dat de studentpromovendi niet verplicht werden om naast het promotieonderzoek te doceren. Wellicht dat dit element ook reden is geweest voor het UMCG om meer gebruik te maken van de instructiebevoegdheid in geval van werknemerspromovendi. Met een docentaanstelling kun je immers niet zomaar zonder melding afwezig zijn. Als de studentpromovendi hun promotor niet op de hoogte houden en zonder bericht onbereikbaar of afwezig zijn, kan dat bovendien wel consequenties hebben voor hun promotietraject. Hier zou de proceshouding van eisers zich kunnen wreken doordat de verschillende feiten en omstandigheden niet langs de meetlat van art. 7:610 BW zijn gelegd.

Conclusie

De tekst van de uitspraak geeft sterk de indruk dat de proceshouding van eisers wellicht wat roet in het eten heeft ge-gooit. Als de vordering strak langs de lijn van art. 7:610 BW was gelegd en meer was ingezoomd op de feitelijke invulling van de overeenkomst, dan was er wellicht een andere uitkomst geweest. Wij volgen het oordeel van de kantonrechter op een aantal cruciale punten niet. Uit de toon van de uitspraak lijkt bovendien te volgen dat de kantonrechter eisers wellicht minder 'zelig' vond dan zij zich voordeden. Opvallend in dat kader is de verwijzing van de kantonrechter naar de maatschappelijke positie van eisers ten opzichte van andere 'benadeelden' op de arbeidsmarkt. De zeligheidsfactor zou naar onze mening niet moeten meewegen bij het oordeel over de kwalificatievraag, anders dan de wijze waarop de maatschappelijke positie in *Groen/Schoevers* wel een rol speelde bij de kwalificatie. Hoe dan ook schuurt deze uitspraak, ook wanneer wordt gekeken naar Europees recht. Het is immers al geruime tijd duidelijk dat Europese richtlijnen een ruimere benadering kennen van het werknemersbegrip.⁹ En met de vaak vergaande verplichting voor rechters om Nederlandse regelgeving richtlijnconform te interpreteren, kan een dergelijke benadering wel eens tot een hele andere uitkomst leiden wanneer studentpromovendi een direct beroep doen op een Europese richtlijn. Naar ons oordeel is het cruciaal of er wel of niet sprake is van productieve arbeid. Een sterke aanwijzing dat er géén sprake is van productieve arbeid, is als de overeenkomst in het kader van een erkende opleiding wordt gevolgd (bijvoorbeeld in het kader van studiepunten of voor het opdoen van ervaring voor die specifieke opleiding) en de 'student' daarvoor ook moet betalen. Voor wat betreft het element loon zou het wat ons betreft ook anders zijn geweest indien bij een stichting van het Ministerie OC&W een compensatie of studiefinanciering zou kunnen worden ontvangen. Dan is het immers objectief bepaalbaar en los van de wil van de werkgever of de vergoeding een ander doel heeft dan het zijn van een tegenprestatie voor de arbeid. Overigens menen wij dat met dit laatste element (loon) uiterst zorgvuldig zou moeten worden getoetst, nu te allen tijde moet worden voorkomen dat werkgevers gemakkelijk onder de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst uit zouden komen.

mr. C.L. Waterman en mr. M.A. Oliemans-Ouweland
Liber Dock

⁹ Zie bijvoorbeeld HvJ EU, 9 juli 2015 «JAR» 2015/210, m.nt. Waterman.