



Aan College voor Promoties  
Van [REDACTED] (SAZ), [REDACTED] (HRM)  
C.c.  
Datum 29 juni 2023  
Telefoon [REDACTED]  
Nummer  
Onderwerp Mogelijkheden voor top-ups internationale beurspromovendi

### 1.1 Aanleiding

Aan Universiteit Leiden en LUMC zijn enkele honderden internationale beurspromovendi verbonden. De beurs wordt door de beursvertrekker rechtstreeks aan de promovendus verstrekt en is bedoeld voor huisvesting en levensonderhoud. Om een verblijfsvergunning te krijgen en behouden moet de beurs minimaal de hoogte van de IND-norm hebben. Maar ook als de beurs daaraan voldoet, is het krap voor een beurspromovendus om te kunnen leven in een stad als Leiden. Dit kan ertoe leiden dat er beurspromovendi een bijbaan nodig hebben om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien.

In januari 2023 is de IND-norm verhoogd (is nu € 1.462,41) en in juli 2023 wordt deze weer verhoogd. De verhoging volgt de aanpassing van het wettelijk minimumloon. De internationale beurzen van grote groepen beurspromovendi ligt onder deze norm (bijv. de beurzen van CSC en LPDP bedragen €1350). Dit betekent dat de beurs onvoldoende garantie biedt voor een verblijfsvergunning voor nieuwe promovendi en voor verlenging van de verblijfsvergunning voor promovendi die hier al aanwezig zijn.

Dit betekent niet per definitie dat deze promovendi niet meer naar onze universiteit kunnen komen of kunnen blijven. Als zij kunnen aantonen dat zij de beurs met eigen middelen (bijv. spaargeld) kunnen aanvullen, wordt de verblijfsvergunning alsnog verstrekt/verlengd. Echter in zijn geheel is dit geen wenselijke situatie. Daarom zijn HRM en SAZ verzocht om uit te zoeken wat de mogelijkheden zijn voor het verstrekken van een top-up, inclusief mogelijke consequenties en risico's. In deze memo wordt een beeld gegeven van het aantal aan ons verbonden internationale beurspromovendi en welke ontwikkelingen er in Nederland op dit vlak gaande zijn. Ook wordt het top-up beleid van [REDACTED] uitgelegd en er wordt een advies gegeven omtrent een mogelijke invoering van een top-up aan Universiteit Leiden en LUMC. De memo eindigt met een aantal discussiepunten.



## 1.2 Leidse internationale beurspromovendi

Volgens Converis GSM had LEI eind vorig jaar 317 internationale bursalen<sup>1</sup> en LUMC heeft er circa 70. Het grootste deel daarvan ontvangt een ontoereikende beurs. In de tabel wordt een overzicht gegeven van de internationale beurspromovendi.

Land/regio	Aantal	Belangrijke beurzen
China	214	CSC
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
<b>Totaal</b>	[REDACTED]	[REDACTED]

Bron: Converis GSM, peildatum 31 december 2022

### Mogelijke consequenties voor bursalen

Zoals in de inleiding reeds is gesteld, hebben de (te) lage beurzen consequenties voor de bursalen zelf. Met name de inflatie van de afgelopen jaren, onder ander door de gestegen energieprijzen maken het moeilijk voor bursalen om rond te komen. Diverse schrijnende gevallen zijn in de media terecht gekomen. Geldzorgen kunnen tot stress leiden, wat zijn wat weer zijn weerslag kan hebben op het promotietraject. Voor nieuwe bursalen komt daar het vinden van geschikte huisvesting bovenop. De verhoogde IND-norm kan ertoe leiden dat promovendi die te weinig spaargeld hebben niet meer bij ons hun promotieproject kunnen beginnen en/of afmaken. Armere promovendi maken minder kans op een plek of lopen een groter risico om het traject niet af te kunnen maken. Navraag bij het SCIS laat zien dat er nu toe zijn geen promovendi geweest die niet hebben kunnen verlengen omdat ze over te weinig middelen zouden beschikken.

## 1.3 Ontwikkelingen intern en nationaal

### Wat is gedaan intern

De regio-coördinator China heeft zowel bij de OCW attaché Beijing als bij het CSC hoofdkantoor in Beijing het verzoek tot verhoging van de beurs aangekaart. Immers, in het verhogen van de beurs door de beursverstrekker ligt de structurele oplossing en ligt ook het meest voor de hand. Dit verzoek tot verhoging van de beurs is in juli 2022 gedaan en in januari 2023 herhaald. CSC heeft dit verzoek tot verhoging van de beurs i.v.m. de IND-norm doorgegeven aan de ministeries van onderwijs en financiën. Er is nog geen antwoord gekomen. 28 februari is door universiteit Leiden een reminder gestuurd naar het CSC hoofdkantoor. In maart 2023 is er een schriftelijke reactie gekomen waarin wordt aangegeven dat er een voorstel voor verhoging van de beurs

<sup>1</sup> Dit zijn promovendi die op dit moment een beurs krijgen of hebben deze in het verleden ontvangen en zijn nog bezig met hun promotietraject (bijv. afronden in eigen tijd of met een aanstelling).



is/wordt ingediend bij het Chinese Ministerie van Financiën. Hier is nog geen uitslag over bekend.

Ook bij LPDP is de beurshoogte aangekaart. Dit is gedaan door de regio-coördinator Indonesië via de Nederlandse ambassade in Jakarta.

### **Nationale ontwikkelingen: UNL-notitie Internationale beurspromovendi**

In juni 2022 heeft de UNL Stuurgroep Onderwijs en Onderzoek, waar Hester Bijl deel van uitmaakt, opdracht gegeven om een interdisciplinaire werkgroep op te starten om te

onderzoeken of universiteiten tot gezamenlijke basisvoorwaarden voor internationale beurspromovendiverstrekkingen kunnen komen. Dit heeft geresulteerd in de notitie *Aanbevelingen werkgroep Internationale beurspromovendi*, welke op 14 april 2023 door de SGO is behandeld ( ). In deze notitie worden onder andere maatregelen voorgesteld om gezamenlijk op te trekken richting beursverstrekkingen over de hoogte van beursbedragen en gezamenlijk op te trekken richting belastingdienst om een eenduidig ophogingssysteem voor alle universiteit te creëren. Beide voorstellen zijn door de SGO aangenomen.

Een andere nationale ontwikkeling is dat OCW heeft aangekondigd een eigen onderzoek te doen naar de beurzen van de China Scholarship Council, uit te voeren door ( ) e.a. Dit onderzoek zal resulteren in een deels publiek rapport over de feitelijke situatie in Nederland en een deels vertrouwelijk rapport. (zie TK antwoorden van de minister dd 13-04-2023). In week 25 is dit verzoek naar de instellingen verstuurd ( ). Het rapport zal vóór eind 2023 worden opgeleverd.

### **1.4 Top-up mogelijkheden tegemoetkoming internationale beurspromovendi**

Op dit moment zijn er twee universiteiten ( ) met centraal beleid en één ( ) beleid in ontwikkeling ten aanzien van het bieden van top ups aan internationale beurspromovendi met een te lage beurs. Zij verstrekken hun internationale beurspromovendi een aanvullende vergoeding ( ) topt op tot €2.465 bruto (leidt tot €2.177 netto), ( ) tot €1600 bruto en ( ) tot €1700 bruto (vanaf 1 september 2023). ( ) overlegt op dit moment een top-up regeling voor internationale beurspromovendi die onder de IND-norm zijn binnengekomen aan de lokale belastingdienst voor om aan te vullen tot de IND-norm. Uitvraag bij HR-directeuren laat zien dat op dit moment vijf universiteiten (inclusief LEI) in gesprek zijn over het wel of niet introduceren van een al dan niet tijdelijk top-up beleid. Vijf universiteiten hebben aangegeven geen top-up te willen instellen. Vanwege de arbeidsrechtelijke en fiscale risico's van top ups is ( ) in 2019 juist met de top-up regeling gestopt.

De ( ) doet dit op dit moment nog in het kader van het Promotieonderwijsexperiment. Dit experiment is via een Algemene Maatregel van Bestuur in 2016 gestart en houdt in dat promovendi, ook Nederlandse, een beurs verstrekt krijgen van ( ). ( ) betaalt de top-up als een fictieve verloning. Daarbij wordt belasting ingehouden en een deel van de sociale premies, maar er wordt geen pensioenpremie ingehouden. ( ) geeft op deze manier sociale zekerheid en



**Universiteit  
Leiden**

**Strategie en Academische  
Zaken**  
**Human Resource Management**  
Bestuursbureau

Blad 4/14

regelt de belasting. In het kader van het Promotieonderwijsexperiment zijn hier de belastingdienst afspraken over gemaakt. Door het experiment loopt [REDACTED] op dit moment geen fiscale en arbeidsrechtelijke risico's (zie echter ook hierna). OCW



heeft besloten om het experiment te beëindigen. Het stopt in 2024.

### Wie betaalt

Bij [REDACTED] wordt de top-up vanuit centrale middelen betaald. Dit is een afspraak vanuit het Promotieonderwijsexperiment. Bij [REDACTED] betalen de instituten de top-up. Het centrale beleid is dat wanneer zij de top-up niet kunnen of willen betalen, de promovendus niet wordt aangenomen. [REDACTED] biedt voor de internationale beurspromovendi ondersteuning bij de belastingaangifte.

### Arbeidsrecht en fiscaalrecht

Bij het verstrekken van een top-up moet er rekening worden gehouden met arbeidsrecht en fiscaalrecht. Wanneer er sprake is van productieve arbeid, een gezagsverhouding en loon is er sprake van een arbeidsovereenkomst.

Als beurspromovendi een arbeidsovereenkomst hebben, kan dit met name financiële consequenties hebben voor de universiteit, zoals loonnabetaalingen en afdracht werkgeverslasten. Hierna volgt een uiteenzetting hoe [REDACTED] dit hebben aangepakt.

### Uitgangspunten [REDACTED]

[REDACTED] hanteren als uitgangspunt dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat tussen internationale beurspromovendi en de universiteit omdat niet voldaan is aan alle voorwaarden daarvoor, te weten; arbeid, gezag en loon. De [REDACTED] zijn van mening dat, gelet op hoe zij het beurspromovendi-beleid hebben vormgegeven en in de praktijk uitvoeren, er geen sprake is van een gezagsverhouding, de RU is van mening dat er gelet op hun beleid en uitvoering geen sprake is van arbeid. Alle drie de universiteiten zijn van mening dat er sprake is van loon. Zie samengevat in de volgende tabel.

	Arbeid	Gezagsverhouding	Loon
[REDACTED]	X		X
[REDACTED]	X		X
[REDACTED]		X	X

[REDACTED] heeft de belastingdienst niet om een standpunt gevraagd. [REDACTED] heeft in het kader van het Promotieonderwijsexperiment al goedkeuring van de lokale belastingdienst. [REDACTED] heeft de lokale belastingdienst in 2021 om een standpuntbepaling verzocht omtrent loonheffingen en inkomstenbelasting en deze ook gekregen. Bij het verzoek heeft [REDACTED] de belastingdienst een uitvoerig document gestuurd met daarin de uitgangspunten voor internationale beurspromovendi waaruit op te maken is dat er geen sprake is van een arbeidsrelatie.

Belangrijke informatie/uitgangspunten die in dat kader aan de belastingdienst is verstrekt:

- Duur van het promotietraject.
- Vrijheid van internationale beurspromovendi in de keuze van het onderwerp en vormgeving van het promotieonderzoek.



Blad 6/14

- Intellectueel eigendom.
- Internationale beurspromovendi verrichten geen onderwijstaken.
- Er zijn t.a.v. het promotieonderzoek geen vaste werktijden en er is geen aanwezigheidsplicht voor internationale beurspromovendi.
- Het promotieonderzoek wordt zelfstandig uitgevoerd, de promotor/begeleider heeft niet de bevoegdheid om de internationale beurspromovendus instructies te geven met betrekking tot de inhoud van het onderzoek en is niet de leidinggevende, maar de begeleider. Tussentijdse evaluaties van het onderzoek hebben het karakter van een kwaliteitstoets van de voortgang en de beoordeling van de potentie van het onderzoek en zijn geen beoordeling van de internationale beurspromovendus;
- Hoogte van de voorgenomen top up.
- Top up is niet afhankelijk van de hoeveelheid tijd die aan het onderzoek wordt besteed.
- Er is sprake van een schriftelijke overeenkomst tussen internationale beurspromovendus en universiteit voor aanvang van de top-up. Hierin wordt een fictieve dienstbetrekking voor gelijkgestelden uitgesloten.

Tevens wordt door [REDACTED] aan de hand van jurisprudentie aangegeven waarom er wel sprake van arbeid en loon is en geen sprake van een gezagsverhouding (anders dan [REDACTED] stelt) en wordt aangegeven waarom de universiteit niet gehouden is tot het inhouden en afdragen van loonheffingen en premies op de door de universiteit aan internationale beurspromovendi toegekende top-up. Dit betreft:

- Er is geen sprake van een dienstbetrekking tussen de universiteit en de internationale beurspromovendi in de zin van art. 7:610 BW wegens het ontbreken van een gezagsverhouding.
- Er is geen sprake van een fictieve dienstbetrekking aangezien deze voorafgaand aan de betaling van de aanvullende beurzen door beide partijen door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt uitgesloten.

Hierop is het akkoord van de belastingdienst gevraagd.

Er is ook aangegeven dat er belastingtechnisch wel sprake kan zijn van Resultaat uit overige werkzaamheden (ROW) omdat er sprake is van arbeid en daarom moet de universiteit gegevens omtrent de top-up verstrekken aan de belastingdienst onder de IB-47-verplichting. Ook wordt aangegeven dat de internationale promovendi die een top-up ontvangen inkomstenbelasting moeten opgeven.

#### **Reactie belastingdienst naar [REDACTED]**

In het geval van [REDACTED] heeft de belastinginspecteur aangegeven dat zij van mening is dat er geen sprake is van een fictieve dienstbetrekking omdat er geen sprake is van gezag. Ook geeft de dienst aan dat als er wel aan de voorwaarden van een fictieve dienstbetrekking voldaan zou worden, deze contractueel wordt uitgesloten zodat in die situatie evenmin een fictieve dienstbetrekking bestaat.

#### **Overeenkomst tussen universiteit en internationale beurspromovendi**



hanteren een overeenkomst tussen beurspromovendus en universiteit. met alle internationale beurspromovendi, alleen met degenen die een top-up ontvangen.

De overeenkomsten komen op hoofdlijnen overeen, maar verschillen onderling wat op details. De overeenkomst tussen universiteit en internationale beurspromovendus bevat onderwerpen/verklaringen als:

- De beurspromovendus geeft de hoogte van de internationale beursverstrekker door.
- Partijen beogen uitdrukkelijk dat ze niet een arbeidsovereenkomst aangaan.
- Partijen kiezen ervoor om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van gelijkgestelden buiten toepassing te laten.
- Promotieduur.
- De beurspromovendus voor studiedoeleinden op de universiteit aanwezig is.
- De activiteiten van de beurspromovendus gericht zijn op het promotietraject.
- De beurspromovendus verricht geen onderwijstaken.
- De beurspromovendus niet de status van werknemer heeft.
- Niet ingezet wordt ter opvulling van vrijgevallen arbeidsplaatsen.
- Wanneer de overeenkomst eindigt.
- De beurspromovendus zelf verantwoordelijk is voor het naleven van verplichtingen op het terrein van belastingen en sociale verzekeringen.
- Beurspromovendus heeft geen aanspraak op loon.
- IP-zaken.
- Geheimhouding.
- Overeenkomst kan tussentijds worden opgezegd.

### Actualiteiten

Belangrijk om te melden is dat er tegen het 2 mei j.l. een arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden is gewezen in het kader van beurspromovendi die deel uitmaken van het promotieonderwijsexperiment. Het Hof heeft met dit arrest geoordeeld dat deze promovendi werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst. Uit dit arrest volgt onder meer dat bij het bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst van beurspromovendi van belang is door wie de promovendi worden betaald, dat met de werkzaamheden van de promovendi 'de kernactiviteiten van (de Universiteit) worden verwezenlijkt' en dat zelfs een experiment op basis van een AMVB geen garantie biedt voor het niet bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het Hof zegt over de bedoeling van de AMVB namelijk; 'Die goede bedoeling neemt echter niet weg dat de gekozen uitvoeringsconstructie feitelijk als een arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt'.

beraadt zich op vervolgstappen en zal waarschijnlijk in cassatie gaan.

### 1.5 Conclusie aanpak en

De Belastingdienst en hebben expliciet aangegeven dat er geen sprake is van een gezagsverhouding en daarmee geen sprake van een arbeidsrelatie. De overeenkomst tussen promovendus en universiteit biedt extra zekerheid. Uit jurisprudentie, onder andere uit een zaak uit 2013 van de Hoge Raad aangespannen tegen universiteit, blijkt dat ook de rechter beurspromovendi op dat



moment niet als werknemer zag omdat er geen gezagsrelatie zou zijn. Dit staat echter haaks op het recente arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden. Hoewel dit gaat om promovendi die deel uitmaken van het Promotieonderwijsexperiment en niet om promovendi met een internationale beurs, laat het zien dat risico's niet uit te sluiten zijn, ondanks dat deze universiteiten ze zo goed mogelijk hebben dichtgetimmerd. Het is nog afwachten hoe het met de uitspraak van het Hof van Leeuwarden verder gaat. [REDACTED] moet het beleid nog implementeren.

NB. In bovenstaand kader is de Deliveroo! uitspraak van belang. Bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt voornamelijk naar de feitelijke situatie gekeken. Het is met deze uitspraak minder relevant geworden wat partijen op schrift hebben gesteld of dat partijen in de overeenkomst bijv. hebben bevestigd geen arbeidsovereenkomst i.d.z.v. 7:610 BW aan te willen gaan. [REDACTED] baseren zich voornamelijk op het vastleggen van het feit dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat, terwijl een rechter uiteindelijk kijkt naar de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden.

### 1.6 Conclusies HRM en SAZ

De financiële situatie van een groot aantal internationale beurspromovendi is problematisch en onwenselijk (geworden). De voorgestelde stappen van de UNL-werkgroep Internationale beurspromovendi kunnen hier verbetering in aanbrengen. De meest wenselijke situatie is dat beursverstrekkers een toereikende beurs betalen. Het is echter de verwachting dat de realisatie hiervan nog op zich laat wachten. En ook niet alle beursverstrekkers zullen dit kunnen (denk aan Afrikaanse beursverstrekkers).

Hier worden drie opties voorgesteld met de daarbij behorende mogelijke consequenties, waarbij wordt uitgegaan van continuering van het bursalensysteem:

1. Er worden geen beurspromovendi meer aangenomen waarvan de beurs te laag is. Daarbij moet worden vastgesteld wat als 'te laag' zou moeten worden beschouwd. Daarbij kan in ieder geval worden gesteld dat een bedrag lager dan de IND-norm te laag is. Mogelijke consequenties:
  - Gevolgen voor onderzoek van onderzoeksgroepen waar traditioneel veel internationale beurspromovendi aan verbonden zijn.
  - Internationale beurspromovendi waarvan de beurs te laag is, hebben geen mogelijkheid meer voor een beurspromotietraject (aan onze universiteit of wellicht helemaal niet meer).
  - Onze instelling heeft dan geen rol meer bij schrijnende gevallen waarbij beurspromovendi niet rond kunnen komen.
  - Als ook andere universiteiten deze optie uitvoeren, kan dit 'drukmiddel' bieden in gesprekken met beursverstrekkers om de beurzen op aanvaardbaar niveau te brengen. Zo'n gesprek moet gezamenlijk worden gevoerd met OCW en UNL.
2. Beurspromovendi waarvan de beurs te laag is, blijven aangenomen worden. In dat geval wordt om een eigen investering van de beurspromovendus gevraagd tot het door de IND gestelde normbedrag. Mogelijke consequenties:





- Internationale beurspromovendi met een lage beurs, blijven de mogelijkheid houden om bij ons een promotietraject te doen.
  - Meer kans voor de 'rijkere' promovendi.
  - Onze instelling speelt nog een steeds een rol bij schrijnende gevallen waarbij beurspromovendi niet rond kunnen komen met hun beurs.
  - Continuïteit schrijnende situaties.
  - Weinig/geen gevolgen voor onderzoek van onderzoeksgroepen waar traditioneel veel internationale beurspromovendi aan verbonden zijn.
  - Biedt enig 'drukmiddel' in gesprekken met beursverstrekkers om de beurzen op aanvaardbaar niveau te brengen, mits dit gezamenlijk met andere universiteiten, OCW en UNL wordt gedaan.
3. Beurspromovendi waarvan het beursbedrag te laag is, kunnen worden aangenomen, mits het instituut de beurs op-plust. Mogelijke consequenties:
- Internationale beurspromovendi komen beter rond, geen schrijnende situaties meer.
  - Hogere kosten voor de instituten omdat zij verplicht moeten aanvullen. Dat kan leiden tot minder aannames van promovendi in sommige instituten. Dat kan gevolgen voor bepaalde onderzoeksgroepen hebben.
  - Door zelf het beursbedrag aan te vullen, vervalt de noodzaak voor de beursverstrekker dit (in de toekomst) te doen.
  - Risico op het bestaan van een arbeidsovereenkomst is groot.
    - In dat kader is het oordeel van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden van belang (2 mei 2023), waarbij het Gerechtshof heeft geoordeeld dat aan alle drie de elementen van een arbeidsovereenkomst is voldaan voor wat betreft zogenaamde *promotiestudenten* in [REDACTED] (ECLI:NL:GHARL:2023:3701). Relevante omstandigheden daarbij waren:
      - Dat sprake was van loon omdat in [REDACTED] de studenten direct betaalde (en niet een derde). Bij internationale beurspromovendi betaalt de beursverstrekker de beurs en de universiteit de top-up. Maar wie de (aanvulling van de) beurs betaalt kan dus van belang zijn.
      - Ondanks het feit dat sprake is van een constructie waarbij op basis van een AMVB (experiment) de werkzaamheden aangewezen werden als promotieonderwijs, oordeelde de rechter alsnog dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst.
- Met het oog op deze case lijkt het onwaarschijnlijk dat een enkel oordeel van de lokale belastinginspecteur bescherming tegen het bestaan van een arbeidsovereenkomst zal bieden.

#### Ten aanzien van optie 1 en 2

Het is de vraag of optie 1 op universitair niveau mogelijk is zolang de contracten met de beursverstrekkers lopen. Het CSC contract dateert van 2019 en is vijf jaar van



Blad 10/14      toepassing. Hierin is opgenomen dat er jaarlijks 50 promovendi naar Leiden komen. Het [REDACTED] contract is in 2020 ingegaan. Instituten kunnen wel zelf de afweging maken of ze nog beurspromovendi willen aannemen waarvan de beurs te laag is.

Optie 2 betreft voortzetting van de huidige situatie en vraagt niet om acties. Uiteraard kunnen instituten ook hier zelf de afweging maken of, en zo ja hoeveel bursalen zij willen aannemen waarvan de beurs te laag is.

### **Ten aanzien van optie 3**

Het is mogelijk om internationale beurspromovendi tegemoet te komen via top-ups. Het beleid en ervaringen van [REDACTED] en [REDACTED] laten zien dat risico's niet kunnen worden weggenomen. Nieuwe jurisprudentie benadrukt dit. Voor overgaan tot het betalen van top-ups is het, ons inziens, wel aan te raden dat er een standpunt van de lokale belastingdienst wordt gevraagd gebaseerd op het Leidse beleid ten aanzien van bursalen en een overeenkomst voor de internationale beurspromovendi wordt opgesteld en uitgevoerd. HRM en SAZ kunnen, in navolging van de opzet van [REDACTED] een verzoek aan de lokale belastingdienst voorbereiden en een conceptovereenkomst opstellen. Nogmaals, het blijkt uit de rechtspraak dat daarmee het risico op het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet weg kan worden genomen. Er wordt bewust een risico genomen, als hiervoor wordt gekozen.

Bij dit alles is het van belang:

- Dat de hoogte van de top-up niet hoger is dan 2/5<sup>de</sup> van het minimumloon;
- Dat de top-up voor alle internationale beurspromovendi met een te lage beurs geldt (universiteitsbreed), zodat er geen ongelijkheid ontstaat.
- Het bedrag jaarlijks wordt geïndexeerd.
- De beurspromovendus geen onderwijstaken verricht. [REDACTED]

### **Vervolgstappen indien voor optie 3 wordt gekozen**

- Jurisprudentie volgen oordeel van het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden (door: HRM).
- Besluitvorming over de duur van de top up, tijdelijk of permanent. Te denken valt aan een tijdelijke top up – vergelijkbaar met [REDACTED] – voor zittende bursalen die zijn binnengekomen op een beursbedrag dat aan de IND-norm voldeed, en een top up voor bursalen die in september starten en waarvan het beursbedrag evenmin voldoet aan de IND-norm. Dit laatste gelet op de zeer korte termijn. Maar er kan ook tot een structurele top-up worden besloten.
- Besluitvorming over bedrag. Wat vindt men (instituten/faculteiten/CvB) een reëel bedrag? Welke bedrag is men bereid te betalen? Te denken valt aan een bedrag tot aan de IND-norm, een bedrag vergelijkbaar met [REDACTED] of tot een bedrag vergelijkbaar met het minimum loon (door CvB/CvP).
- Besluitvorming over betaling van het bedrag. Komt deze top-up uit algemene middelen of wordt deze betaald door de eenheid waar de beurspromovendus werkzaam is?



- Besluitvorming omtrent waar het risico komt te liggen indien er een rechtszaak komt, en er met terugwerkende kracht betaald dient te worden.
- Opstellen van de voorwaarden (door: HRM/SAZ, [REDACTED]). Om risico's zo veel mogelijk te beperken, vergt een top up een andere omgang met deze promovendi dan met werknemer-promovendi, hetgeen in woord (beleid) en daad zal moeten worden uitgevoerd (o.a. geen onderwijs geven). Dit geldt te meer wanneer gekozen wordt voor een structurele top up, boven het IND-normbedrag.
- Besluitvorming over:
  - Invoerdatum. (door: CvB/CvP).
  - Voor wie dit van toepassing is: voor alleen nieuwe beurspromovendi of ook al aanwezige beurspromovendi (door CvB/CvP).
- Overeenkomst opstellen (door: HRM/SAZ, [REDACTED]).
- Uitvoering (door: instituten, gaat o.a. om: opvraag doen van de hoogte van de huidige beurzen bij de beurspromovendi, afsluiten overeenkomst, uitbetaling).

### Tijdelijke keuze

Een keuze voor (één van) bovenstaande opties kan ook tijdsafhankelijk zijn. Zo wil [REDACTED] beurspromovendi die boven de IND-norm zijn binnengekomen, maar er nu onder zitten, helpen met een tijdelijke regeling voor een top-up. Deze geldt niet voor nieuwe internationale beurspromovendi. Het kan ook een overweging zijn om tijdelijk een top-up in te stellen voor de reeds aanwezige en nieuwe internationale beurspromovendi zolang de huidige contracten met de beursverstrekkers lopen en voor de nieuwe contractperiode besluiten ermee te stoppen.

### 1.7 Discussiepunten

#### Afwegingskader samenwerking beursverstrekkers

Bovenstaande opties moeten worden vooraf gegaan aan een onderbouwde beoordeling of je als universiteit samen wil werken met beursverstrekkers die een te lage beurs verstrekken en onder welke omstandigheden. Samenwerking moet er zijn op basis van evenwichtige gronden en onder onze eigen normen en waarden. Dit zou onderdeel moeten zijn van een breder afwegingskader binnen het kader van internationale samenwerking.

Discussiepunten die daar deel van uitmaken zijn:

- Academische vrijheid;
- Sociale en kennisveiligheid (denk bijv. aan nakoming van een geheimhoudingsbeding. Dat is zeer complex, zeker als de betreffende promovendus reeds naar een buitenland is vertrokken.
- Beeldvorming en reputatierisico ([REDACTED])

Er is behoefte aan een afwegingskader met heldere criteria die operationeel te maken zijn.



### Andere discussiepunten

- Waar leggen we de grens voor een top-up?
- Wat te doen als er een beursverstrekker besluit een hele lage beurs te verstrekken? Zijn wij bereid elk beurs bedrag bij te plussen, of dienen de beurzen een minimaal bedrag te hebben?
- Wat te doen als de IND-grens nog verder omhoog gaat?
- Zorg rondom de uitspraak de promovendi van het promotieonderwijsexperimenten. [REDACTED]  
[REDACTED]
- Draagvlak voor een top-up. Wat is het draagvlak in de instituten omtrent een top-up, met name als deze verplicht wordt en ze deze zelf moeten betalen.
- Met welke verplichtingen hebben we te maken t.a.v. de contracten met de beursverstrekkers?

### 1.8 Advies SAZ en HRM

SAZ acht het voortzetten van de huidige situatie onwenselijk. Beurspromovendi zouden niet om inbreng van eigen middelen gevraagd moeten worden t.b.v. de verblijfsvergunning. SAZ heeft daarom volgende adviezen:

- Het is urgent om nu actie te ondernemen. De huidige situatie kan leiden tot afbreken van reeds ingezette promotietrajecten en is niet inclusief met het oog op nieuwe promovendi. Armere promovendi worden op deze manier uitgesloten. Hoewel er risico's zijn, wordt geadviseerd om, [REDACTED], in ieder geval de internationale beurspromovendi die hier al aanwezig zijn een top-up te bieden tot minimaal de hoogte van de IND-norm, mits de faculteitsbesturen akkoord zijn, want hier zullen geen centrale middelen voor beschikbaar zijn. Daarbij gaat het t.a.v. de meeste internationale beurspromovendi (CSC) om een top-up van (op dit moment) €112 per maand, €1344 per jaar. NB dit kan na juli 2023 hoger zijn, omdat de IND-norm dan verhoogd wordt. Het ligt voor de hand dat deze wordt betaald door het instituut waar de promovendus aan is verbonden. Echter omdat het instituut hier niet op voorhand rekening mee kon houden, zal er in overleg met faculteitsbesturen bekeken moeten worden hoe dit te financieren.
- Zoals hiervoor geschetst is de situatie ten aanzien van nieuwe beurspromovendi, ongeacht het feit dat zij dit van voren weten, ook onwenselijk als zij hier met een te lage beurs komen en zelf moeten bijplussen. Het beste is een nationaal standpunt hierop af te wachten en een besluit binnen die context te nemen. Ook zou het aan te raden zijn om de zaak van [REDACTED] af te wachten. Beide uitslagen zullen er echter niet zijn voordat de nieuwe lichting promovendi in september aantreedt. Daarom is ook het advies om de promovendi die tussen september 2023 en 2024 komen een top-up te bieden tot minimaal de IND-norm, mits de faculteitsbesturen akkoord zijn, want hier zullen geen centrale middelen voor beschikbaar zijn. Daarbij gaat het



t.a.v. de meeste internationale beurspromovendi (CSC) om een top-up van (op dit moment) €112 per maand, €1344 per jaar. NB dit kan na juli 2023 hoger zijn, omdat de IND-norm dan verhoogd wordt. Het ligt voor de hand dat deze wordt betaald door het instituut waar de promovendus aan is verbonden. Echter omdat het instituut hier niet op voorhand rekening mee kon houden, zal er in overleg met faculteitsbesturen bekeken moeten worden hoe dit te financieren.

- Het advies is ook dat College van Bestuur en decanen gezamenlijk, alle risico's en discussiepunten in deze memo daarbij meewegend, tussen nu en het nieuwe kalenderjaar een besluit nemen over het wel of niet instellen van een structurele top-up voor te lage beurzen, en welk bedrag. Deze discussie wordt al enkele jaren gevoerd. Hier zou een standpunt over ingenomen moeten worden nu alle informatie hieromtrent bij elkaar is gebracht. Eventueel kan het besluit worden uitgesteld/afgestemd tot/op, of afhankelijk worden gemaakt van de uiteindelijke uitspraak van het arrest [REDACTED] en/of de acties van de landelijke UNL-werkgroep.
- Er wordt geadviseerd om in de komende periode in gesprek te gaan over de discussiepunten in 1.7 en voor het nieuwe kalenderjaar een integraal afwegingskader t.b.v. samenwerking met beursverstrekkers te ontwikkelen, dat ingezet kan worden voor in de nabije toekomst.

HRM steunt het advies ten aanzien van de tijdelijke top up tot de IND-norm voor de bestaande bezetting en voor mensen met wie is afgesproken dat zij in september starten. Voordeel van aansluiting zoeken bij de IND-norm is dat dit een objectief vastgesteld bedrag is, en daarmee goed uitlegbaar.

Als voorwaarde geldt dat universiteitsbreed op dezelfde wijze wordt gehandeld (zelfde top up, en voor alle beurspromovendi met een te lage beurs). En dat faculteiten bereid moeten zijn om het hierboven beschreven (financiële en arbeidsrechtelijke) risico te dragen.

Voor de langere termijn is het advies echter ongewijzigd, en lichten wij dat hieronder nog een keer toe. Ons voorstel is de uitkomst van het OCW-onderzoek door [REDACTED] af te wachten. Dit wordt eind dit jaar verwacht. De tegenhanger van een structurele top-up is het overeenkomen van een adequaat beursbedrag, hetgeen de voorkeur heeft. Op die manier worden arbeidsrechtelijke en fiscale risico's voorkomen en is ook mogelijke beeldvorming [REDACTED] niet aan de orde. Daarnaast kan de komende periode gebruikt worden om in gesprek te gaan over de discussiepunten genoemd in 1.7.

Ten slotte, het bieden van deze korte termijn-oplossing zou de verwachting kunnen wekken dat het bieden van een top-up zonder beleidsaanpassing mogelijk is. De aanpak van [REDACTED] en [REDACTED] toont echter aan dat strikt bursalenbeleid en de borging ervan op de elementen gezag en productieve arbeid noodzakelijk is om het



**Universiteit  
Leiden**

**Strategie en Academische  
Zaken**  
**Human Resource Management**  
Bestuursbureau

Blad 14/14      risico van een succesvolle claim zo gering mogelijk te maken. Graag denkt HRM mee of dit arbeidsrechtelijk passend te krijgen is, om de financiële risico's bewust te nemen.