

Handreiking toepassing ketenbepaling bij CAO PO 2019-2020

Aanleiding

De ketenbepaling zoals bedoeld in artikel 7:668a BW bepaalt in welke gevallen werknemers op grond van een keten van tijdelijke benoemingen recht kunnen doen gelden op een dienstverband voor onbepaalde tijd. Thans geldt dat drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een werknemer kunnen worden gesloten. Worden er meer dan drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten gesloten, dan geldt de laatste van rechtswege als aangegaan voor onbepaalde tijd. De keten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten wordt doorbroken wanneer de tussenpozen tussen de arbeidsovereenkomsten meer dan zes maanden bedragen. Voorts geldt dat de looptijd van de elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer dan 36 maanden mag bedragen. Bij de vaststelling van de genoemde 36-maandsperiode worden de tussenpozen tussen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten inbegrepen. Kort gezegd de wettelijke ketenregeling houdt in: maximaal drie contracten in maximaal drie jaar (inclusief tussenpozen van zes maanden of korter), waarbij de keten wordt doorbroken bij tussenpozen van langer dan zes maanden.

Het is mogelijk om in lagere regelgeving of bij cao van deze wettelijke ketenbepaling af te wijken. In de sector PO is van deze mogelijkheden gebruik gemaakt. De mogelijkheden tot afwijkingen zijn echter nauw verbonden aan de verschillende grondslagen voor tijdelijke benoemingen. Artikel 3.1 cao onderscheidt de volgende gronden voor het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd:

- Lid 2: benoeming in verband met eerste indiensttreding, waarbij uitzicht bestaat op een vast dienstverband.
- Lid 3: benoeming in verband met werkzaamheden van kennelijke tijdelijke aard
- Lid 4: benoeming in verband met vervanging
- Lid 5: benoeming in verband met vervanging van zieke leraar of onderwijsondersteuner.

Voor tijdelijke benoemingen in verband met eerste indiensttreding geldt een bijzonder regime. In principe ontvangt een werknemer na een benoeming van maximaal 12 maanden bij voortzetting van de arbeidsrelatie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Alleen in bijzondere gevallen kan bij voortzetting nog eenmaal een tijdelijke dienstverband van maximaal 12 maanden.

Voor de benoemingen als bedoeld in lid 3, 4 en 5 geldt voor elke grond – dankzij de mogelijkheid tot uitzonderingen op de wettelijke ketenbepaling – in feite een eigen ketenregeling. De inhoud ervan wordt in onderstaande behandeld. Ook wordt ingegaan op toepassing van de ketenregeling bij ketens van arbeidsovereenkomsten met verschillende benoemingsgrondslagen.

Inhoud ketenregeling bij benoeming op grond van lid 3, 4 of 5

Kennelijk tijdelijke aard (art. 3.1 lid 3 cao po)

Bij een arbeidsovereenkomst aangegaan in verband met werkzaamheden van kennelijke tijdelijke aard, geldt de wettelijke ketenbepaling zonder uitzonderingen. Dit betekent het volgende:

- Als meer dan drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, geldt de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gezamenlijk (inclusief tussenpozen van maximaal zes maanden) een periode van 36 maanden overschrijden, wordt de laatste overeenkomst als afgesloten voor onbepaalde tijd beschouwd;
- De keten wordt doorbroken bij tussenpozen langer dan zes maanden.

Dus kortgezegd, de ketenregeling voor contracten op grond van lid 3 houdt in: maximaal drie contracten in maximaal drie jaar (inclusief tussenpozen van zes maanden of korter), waarbij de keten wordt doorbroken bij tussenpozen van langer dan 6 maanden.

Voorbeeld 1: een werknemer krijgt zonder tussenpozen, alles binnen 36 maanden, vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd o.g.v. lid 3. De vierde arbeidsovereenkomst is van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorbeeld 2: een werknemer en werkgever sluiten de volgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd o.g.v. lid 3:

1 jan. 2020 – 30 september 2020

1 februari 2021 – 1 februari 2022

1 mei 2022 – 1 maart 2023

Omdat het laatste contract de 36-maandenperiode doet overschrijden, wordt dit contract van rechtswege een contract voor onbepaalde tijd. De tussenpozen hebben niet de zes maanden overschreden.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging (art. 3.1 lid 4 cao po)

Bij een arbeidsovereenkomst aangegaan in verband met vervanging gelden uitzonderingen op de wettelijke ketenbepaling. Dit leidt tot het volgende:

- Als meer dan zes opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, geldt de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- Als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gezamenlijk (inclusief tussenpozen van maximaal 6 maanden) een periode van 36 maanden overschrijden, geldt de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- De keten wordt doorbroken bij tussenpozen langer dan zes maanden

Dus kortgezegd, de ketenregeling voor contracten op grond van lid 4 houdt in: maximaal zes contracten in maximaal drie jaar (inclusief tussenpozen van zes maanden of korter), waarbij de keten wordt doorbroken bij tussenpozen van langer dan zes maanden.

Voorbeeld 3: een werknemer sluit binnen 36 maanden zeven tijdelijke arbeidsovereenkomsten wegens vervanging. De zevende arbeidsovereenkomst wordt van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging wegens ziekte leraar (art. 3.1 lid 5 cao po)

Vervangingen wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt, worden gedurende een periode van 36 maanden buiten de ketenbepaling gehouden. Dit betekent dat 36 maanden lang een werknemer op grond van een onbeperkt aantal contracten zieke leerkrachten kan vervangen, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Verder geldt dat in deze periode van 36 maanden deze ziektevervangingscontracten niet meetellen bij de toepassing van de ketenregeling ten aanzien van de benoemingen als bedoeld in lid 3 en 4. Dit leidt tot het volgende:

- De werknemer kan binnen een tijdsperiode van 36 maanden, gerekend vanaf de ingangsdatum van het eerste contract, op grond van een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in verband met ziektevervanging worden ingezet.
- Als een tussenpoos van meer zes maanden is ontstaan doordat werknemer in het geheel niet wordt ingezet (ook niet op grond van andere leden dan lid 5), begint de periode van 36 maanden bij de eerstvolgende ziektevervangingsbenoeming opnieuw.

Voorbeeld 4: een werknemer vervangt gedurende een periode van 36 maanden veertien keer een zieke leraar. Er ontstaat hierdoor geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als na een maand na afloop van deze 36-maandsperiode binnen zes maanden weer een vervanging wegens ziekte van een leraar plaatsvindt, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Ketenregeling bij combinatie van benoemingsgronden

Samenloop van kennelijk tijdelijke aard en vervanging (lid 3 en lid 4)

Het kan voorkomen dat een werknemer binnen een en dezelfde keten van benoemingen (dus zonder een tussenpoos langer dan 6 maanden tussen de afzonderlijke benoemingen), zowel is benoemd op grond vervanging als in verband met het verrichten van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard. Bij deze vorm van samenloop geldt dat de strengste ketenregeling moet worden toegepast, en wel op alle binnen de keten voorkomende arbeidsovereenkomsten. De ketenbepaling uit lid 3 geldt dan, ofwel kort gezegd: maximaal drie contracten in maximaal drie jaar (inclusief tussenpozen).

Voorbeeld 5: een werknemer krijgt, alles binnen 36 maanden, eerst twee arbeidsovereenkomsten o.g.v. kennelijk tijdelijke aard, vervolgens een arbeidsovereenkomst o.g.v. vervanging en daarna twee arbeidsovereenkomsten o.g.v. kennelijk tijdelijke aard. De laatste arbeidsovereenkomst is dan van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geworden. Ook het vierde contract in de keten gaf al recht op een vast dienstverband.

Samenloop van kennelijk tijdelijke aard/vervanging en vervanging wegens ziekte (lid 3 of 4 én 5)

Voor een periode van 36 maanden zijn de vervangingscontracten op grond van lid 5 uitgezonderd van de wettelijke ketenbepaling. Vanuit de ketens van arbeidsovereenkomsten als bedoeld in lid 3 en lid 4 bezien, zijn vervangingen wegens ziekte geen arbeidsovereenkomst, maar wordt de perioden waarin deze arbeidsovereenkomsten hun beslag krijgen gezien als een periode van 'geen werk', ofwel 'tussenpoos'. De periode van 36 maanden waarbinnen ziektevervangingscontracten niet meetellen in de toepassing van de ketenregeling voor lid 3 en lid 4 contracten, vangt aan per de eerste dag waarop werknemer op grond van ziektevervanging van leerkrachten wordt ingezet. Deze 36-maandsperiode wordt echter niet doorbroken wanneer een werknemer voor langer dan 6 maanden op grond van lid 3 of 4 wordt ingezet. Andersom geldt wel dat een periode van zes maanden of langer waarin werknemer uitsluitend wordt ingezet op basis van ziektevervanging, de keten van benoemingen op grond van lid 3 of 4 wel doorbreekt.

Voorbeeld 6: gedurende twee jaar worden twee arbeidsovereenkomsten wegens kennelijk tijdelijke aard, één wegens vervanging en twaalf wegens vervanging van een zieke leraar afgesloten met een werknemer. In dat geval geldt de strengste ketenbepaling, maar de ziektevervangingscontracten hoeven niet betrokken worden in de toepassing van de ketenbepaling. Er ontstaat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorbeeld 7: na twee aansluitende jaarcontracten wegens kennelijk tijdelijke aard wordt werknemer aansluitend benoemd in verband met ziektevervanging van een leerkracht. Er ontstaat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.