# Handreiking toepassing ketenbepaling

CAO PO 2025-2027

Waar scholen floreren.

**De ketenbepaling zoals bedoeld in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek bepaalt in welke gevallen werknemers op grond van een keten van tijdelijke benoemingen recht geven op een dienstverband voor onbepaalde tijd.**

**In de CAO PO zijn in een aantal specifieke gevallen, afwijkende ketenbepalingen opgenomen ten opzichte van het Burgerlijk Wetboek. In deze handreiking wordt uitgelegd welke ketenregelingen er gelden, en worden deze geïllustreerd met voorbeelden.**

## Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 3.1 lid 2 CAO PO)

Het uitgangspunt van de CAO PO is nog altijd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de werknemer wordt aangeboden. Als er sprake is van vast werk, moet ook een vast contract worden aangeboden. Wel kan in dit geval eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op vast worden aangeboden voor 12 maanden. In zeer bijzondere gevallen mag deze arbeidsovereenkomst met 12 maanden worden verlengd, voordat een vast contract moet worden aangeboden. Bij zeer bijzondere gevallen gaat het om situaties waarin je als werkgever het functioneren van de medewerker niet (goed) hebt kunnen beoordelen, bijvoorbeeld vanwege langdurige ziekte. De term zeer bijzondere gevallen wordt verder niet gedefinieerd.

## Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (art. 3.1 lid 3 CAO PO)

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (art. 3.1 lid 3 CAO PO) kan worden aangegaan wanneer sprake is van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard. Onder werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard kan bijvoorbeeld worden verstaan een functie die wegens krimp zal verdwijnen, of een situatie waarin sprake is van een samenloop van verschillende tijdelijke omstandigheden.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op grond van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard geldt de wettelijke ketenbepaling zonder uitzonderingen. Dit betekent dat wanneer meer dan drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten, de laatste overeenkomst van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Daarnaast geldt dat wanneer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, en deze gezamenlijk een periode van 36 maanden overschrijden, de laatste arbeidsovereenkomst eveneens wordt beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De keten van arbeidsovereenkomsten wordt alleen doorbroken wanneer er sprake is van een tussenpoos van meer dan zes maanden en één dag.

Dit kan worden verduidelijkt aan de hand van twee voorbeelden.

### Voorbeeld 1

Een werknemer ontvangt vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zonder tussenpozen en binnen een periode van 36 maanden. In dat geval geldt de vierde arbeidsovereenkomst automatisch als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

### Voorbeeld 2

In het tweede voorbeeld worden de volgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten:

- van 1 januari 2023 tot en met 30 september 2023,
- van 1 februari 2024 tot en met 1 februari 2025 en
- van 1 mei 2025 tot en met 1 maart 2026.

Omdat de tussenpozen telkens korter zijn dan zes maanden, blijven de contracten deel uitmaken van dezelfde keten. Aangezien de totale duur hierdoor de grens van 36 maanden overschrijdt, wordt de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

## Arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging (art. 3.1 lid 4 CAO PO)

Wanneer er sprake is van een keten van arbeidsovereenkomsten die uitsluitend voor vervanging zijn bedoeld, geldt – in afwijking van de reguliere ketenregeling – een ruimere regeling. In dat geval mogen maximaal zes tijdelijke contracten worden afgesloten binnen een periode van 36 maanden.

### Voorbeeld 1

Een werknemer sluit binnen een periode van 36 maanden zeven tijdelijke arbeidsovereenkomsten wegens vervanging. In dat geval wordt de zevende arbeidsovereenkomst automatisch aangemerkt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het is belangrijk om in de arbeidsovereenkomst expliciet op te nemen dat het gaat om vervangingswerk en dat de ruimere ketenregeling uit de cao van toepassing is. Daarbij geldt dat elk contract binnen de keten daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst voor uitsluitend vervanging moet zijn.

Wil je de medewerker dus een tijdelijk contract aanbieden voor ander werk dan vervanging, dan heeft dit direct gevolgen: de gehele keten valt vanaf dat moment onder de normale regels.

### Voorbeeld 2

Een medewerker heeft binnen 12 maanden vier tijdelijke contracten gehad, allemaal uitsluitend voor vervanging. Daarna ontstaat er een tijdelijke vacature die niet bedoeld is voor vervanging, waarvoor een nieuw contract wordt afgesloten. Op dat moment ontstaat direct een vast dienstverband.

## Een arbeidsovereenkomst uitsluitend voor vervanging bij ziekte (art. 3.1 lid 5 CAO PO)

Vervangingen wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken heeft, 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.

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 1

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).

### 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 1

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 2

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.

## Ketenregeling zij-instromer artikel 3.2 CAO PO

Met de zij-instromer die nog niet beschikt over de wettelijk voorgeschreven onderwijsbevoegdheid wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan met een maximale duur van twee jaar. Als de zij-instromer deze bevoegdheid niet binnen deze termijn behaalt, kan de arbeidsovereenkomst maximaal twee keer met een periode van één jaar worden verlengd. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat, wanneer de zij-instromer niet binnen een totale periode van maximaal vier jaar de wettelijk vereiste onderwijsbevoegdheid behaalt, het dienstverband van rechtswege eindigt.