

Arbeidsrecht in het onderwijs: net even anders

ArbeidsRecht 2025/6

De onderwijssector kent een aantal specifieke regelingen die afwijken van het reguliere arbeidsrecht. Het is belangrijk om kennis te hebben van deze verschillen en mogelijke valkuilen. In dit artikel gaan de auteurs nader in op enkele van deze specifiek afwijkende arbeidsrechtelijke regelingen, en dan concreet in het funderend onderwijs, zijnde het primair onderwijs (PO) en het voortgezet onderwijs (VO), zoals het eigenrisicodragerschap in het kader van de WW, het Vervangingsfonds PO, de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen PO en VO en de ketenregelingen in het funderend onderwijs. Voorgaande laat onverlet dat de onderwijssector nog meer van het reguliere recht afwijkende regelingen kent, zoals de Wet medezeggenschap op scholen (en dus niet de Wet op de ondernemingsraden) en eigen kringrechtspraak ten aanzien van specifieke bij cao geregelde onderwerpen, zoals de mogelijke gang naar de commissies van beroep bij bepaalde besluiten op rechtspositioneel terrein. Wij beperken ons in dit artikel tot de voornaamste afwijkingen op het gebied van het arbeidsrecht.

1. Eigenrisicodragerschap WW

Werkgevers in het PO en VO zijn, evenals overheidswerkgevers, verplicht eigenrisicodragers voor werkloosheidsuitkeringen (alsmede bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen).² Dit betekent dat de kosten voor deze uitkeringen ten laste van de werkgevers zelf komen en niet ten laste van de algemene middelen. Daarnaast is de werkgever zelf verantwoordelijk voor de re-integratie van de (ex-)werknemer op grond van artikel 72a WW.

De wijze waarop de werkgevers de kosten van de werkloosheidsuitkeringen dragen en waarop invulling moet worden gegeven aan de re-integratiebegeleiding, verschilt tussen de PO-sector en de VO-sector. Het gaat hier om begeleiding naar ander werk in het kader van werkloosheid.

1.1 VO-sector

Binnen het VO komt 25% van de kosten van de werkloosheidsuitkeringen die een individuele werkgever veroorzaakt, ten laste van deze werkgever. Het resterende deel van 75% komt ten laste van het collectief van werkgevers binnen het VO, waarvoor de werkgevers een premie betalen.³ De

achterliggende gedachte is dat, als werkgevers standaard een aanzienlijk deel van de werkloosheidslasten zelf dienen te dragen (een kwart van de lasten), hieruit een prikkel volgt om ervoor te zorgen dat deze kosten niet te hoog oplopen.⁴ Bij het komen tot een beëindiging van het dienstverband waarbij een werknemer (mogelijk) aanspraak zal maken op een WW-uitkering (en de bovenwettelijke uitkeringen volgend uit de cao VO), is het derhalve van belang om de werkgever op deze aanvullende kosten te wijzen.

Hoe de re-integratietaak door de werkgever uit het VO moet worden ingevuld, is niet wettelijk geregeld. De werkgever kan zijn re-integratiebeleid zelf invullen. Dat kan door voor de ex-werknemers volledige re-integratietrajecten in te kopen bij een of meerdere re-integratiebedrijven of het inkopen van losse re-integratieactiviteiten.

1.2 PO-sector

Binnen het PO voert de Stichting Participatiefonds (hierna: Participatiefonds) een wettelijke waarborgtaak uit ten behoeve van schoolbesturen voor de kosten van werkloosheidsuitkeringen aan ex-werknemers. Het Participatiefonds verevent voor de aangesloten schoolbesturen de kosten in verband met wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen. Op grond van de wet zijn de werkgevers verplicht aangesloten bij het Participatiefonds.⁵ Naast voornoemde taak ondersteunt het Participatiefonds de werkgevers bij de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde. De aangesloten schoolbesturen betalen een premie aan het Participatiefonds.⁶

Binnen het PO was het tot enkele jaren geleden zo dat 100% van de kosten van de werkloosheidsuitkeringen ten laste van het collectief van werkgevers kwam, mits er voldaan werd aan de zogenoemde instroomtoets van het Participatiefonds. Deze instroomtoets hield in dat er voldaan moest worden aan een ontslaggrond en gestelde voorwaarden, zoals opgenomen in het Reglement van het Participatiefonds. Het Participatiefonds toetste of het ontslag onvermijdbaar was. Dit bleek het geval in maar liefst circa 95% van de gevallen. In dat geval nam het Participatiefonds de kosten voor zijn rekening. Was het ontslag vermijdbaar, dan moest het schoolbestuur de volledige kosten zelf dragen. Het was dus een zaak van alles of niets. In het reglement van het Participatiefonds stonden maar liefst 131 gronden op basis waarvan een schoolbestuur een vergoedingsverzoek kon indienen (variërend van vaststellingsovereenkomsten op diverse grondslagen tot ontbindingsbeschikkingen van kantonrechters en ontslagvergunningen van het UWV).

1 Mr. R.M. (Roswitha) de Bekker en mr. M.H. (Marion) van Roekel zijn beiden als advocaat verbonden aan het Onderwijskantoor.

2 Zie art. 79 Werkloosheidswet.

3 Zie art. 6.4 Uitvoeringsbesluit WVO 2020 en de Regeling verrekening uitvoeringskosten vo (Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 16 november 2006, nr. VO/F/2006/40694, houdende nadere voorschriften met betrekking tot de verrekening van uitkeringskosten).

4 Zie toelichting Regeling verrekening uitvoeringskosten vo, *Stcrt.* 28 november 2006, nr. 232, pag. 33.

5 Zie art. 190 Wet primair onderwijs (WPO) en art. 169 Wet op de expertisecentra (WEC). Aan enkele schoolbesturen is door de Minister van OCW ontheffing verleend van de verplichte aansluiting o.g.v. bezwaren van godsdienstige of levensbeschouwelijke aard. Er moet volgens de wetgeving dan wel een afdoende andere voorziening zijn getroffen.

6 Zie art. 184 WPO en art. 170 WEC.

Per 1 augustus 2022 heeft het Participatiefonds een modernisering ondergaan.⁷ Met name door de hoeveelheid ontslaggronden was het lastiger geworden om de (on)vermijdbaarheid van een ontslag te kunnen toetsen, en daardoor nam het risico toe dat de uitkeringskosten die door schoolbesturen werden veroorzaakt mogelijk ten onrechte werden afgewenteld op het collectief. Er is daarop, net als in het VO, een financiële prikkel ingevoerd om de instroom te beperken. Uitgangspunt is per 1 augustus 2022 dat het individuele schoolbestuur een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidslasten draagt. Hiervoor hoeft het schoolbestuur geen onderbouwing aan te leveren. In het herziene Reglement van het Participatiefonds⁸ zijn daarnaast (slechts) een zevental categorieën (met bijbehorende voorwaarden) opgenomen op grond waarvan het schoolbestuur een verlagingverzoek van de eigen bijdrage van 50% naar 10% kan doen bij het Participatiefonds. In dat geval vergoedt het Participatiefonds aldus 90% van de lasten. Daarnaast is er één uitzonderlijke categorie waarvoor een eigen bijdrage van 0% geldt, namelijk als de werknemer zelf ontslag neemt en vervolgens toch een uitkering ontvangt, bijvoorbeeld bij meeverhuizen met een partner. Deze gronden voor een verlagingverzoek zijn echter niet meer zo ruim beschreven als in het Reglement dat gold vóór 1 augustus 2022.

De categorieën waarvoor een verlagingverzoek mogelijk is, betreffen:

- a. beëindiging arbeidsovereenkomst via het UWV wegens bedrijfseconomische omstandigheden;
- b. beëindiging arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden;
- c. beëindiging arbeidsovereenkomst via het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- d. ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter in een procedure op tegenspraak (dus géén proformaontbinding!);
- e. einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor vervanging;
- f. einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een zij-instromer;
- g. einde arbeidsovereenkomst: participatiebaan;
- h. einde arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer.

Het gaat te ver om op deze plaats alle voorwaarden van de categorieën te bespreken. Van belang is om te weten dat vaststellingsovereenkomsten, gesloten op grond van de redelijke gronden als genoemd in artikel 7:669 lid 3 onder a en c tot en met f BW niet voor een verlagingverzoek in aanmerking komen. Dit geldt ook voor de afloop van tijdelijke arbeidsovereenkomsten anders dan voor vervanging.

⁷ Wet van 11 oktober 2021 tot wijziging van de Wet primair onderwijs en de Wet op de expertisecentra in verband met beëindiging van de verplichte aansluiting bij een rechtspersoon in verband met kosten van vervanging en in verband met wijziging van de wijze waarop de werkloosheidsuitkeringen worden verevend (beëindiging vervangingsfonds en modernisering participatiefonds), *Stb.* 2021, 538.

⁸ Zie www.vfpf.nl/documenten?categorie=reglementen-participatiefonds.

Voorts is het, gezien de in het Reglement gestelde voorwaarden voor de beëindigingsgronden waarbij wel een verlagingverzoek mogelijk is, belangrijk om de daarin gestelde voorwaarden stipt na te leven. Met name de zogenoemde inspanningsverplichting⁹ van de werkgever om ontslag en instroom in de WW te voorkomen, is een belangrijke voorwaarde bij de categorieën a, b, d en e zoals hierboven omschreven. Dit betekent dat de werkgever tijdig een effectief van-werk-naar-werk-traject dient te starten en moet kunnen aantonen dat dit ook daadwerkelijk gebeurd is. Wordt er niet aan de inspanningsverplichting voldaan, dan wijst het Participatiefonds het verlagingverzoek af.

Met de modernisering van het Participatiefonds is ook het re-integratiebeleid van het Participatiefonds vernieuwd en als wettelijke taak uitdrukkelijk opgenomen in de Wet primair onderwijs (WPO) en de Wet op de expertisecentra (WEC). Het Participatiefonds heeft zodoende de wettelijke taak gekregen om schoolbesturen te ondersteunen in hun beleid ter voorkoming van werkloosheid en om actief de re-integratie van werklozen uit het PO uit te voeren.¹⁰

2. Vervangingsfonds PO

De Stichting Vervangingsfonds en Bedrijfsgezondheidszorg voor het Onderwijs (hierna: Vervangingsfonds) voert de wettelijke taak uit om een waarborg te bieden aan PO-schoolbesturen voor de kosten die scholen maken voor de vervanging van ziek onderwijspersoneel.¹¹ De PO-schoolbesturen (alsmede de samenwerkingsverbanden passend onderwijs¹²) zijn verplicht aangesloten bij het Vervangingsfonds en dienen premie af te dragen. Naast deze wettelijke taak voert het Vervangingsfonds ondersteunende, niet-wettelijke activiteiten uit om een bijdrage te leveren aan het beheersbaar houden van de verzuimkosten en vervangingskosten voor schoolbesturen.

In 2021 is een wet aangenomen waarbij het voornemen bestaat om het Vervangingsfonds op termijn op te heffen.¹³ De datum van opheffing is nog niet bekend; deze wordt in overleg tussen alle betrokken partners vastgesteld. De aanleiding om het Vervangingsfonds op te heffen, komt voort uit de onvrede die bestaat bij een deel van de aangesloten schoolbesturen sinds de invoering van de

⁹ Niet te verwarren met de herplaatsingsverplichting. Voorafgaand aan ontslag dient een werkgever te bekijken of herplaatsing binnen de organisatie mogelijk is. Pas als duidelijk is dat herplaatsing niet aan de orde is, komt de inspanningsverplichting aan bod.

¹⁰ Zie eveneens art. 184 WPO en art. 170 WEC.

¹¹ Zie art. 188 WPO en art. 167 WED.

¹² Een Samenwerkingsverband passend onderwijs is een wettelijk verplichte regionale samenwerking vervat in een aparte rechtspersoon tussen schoolbesturen in een bepaalde regio met als doel het bieden van een dekend aanbod van onderwijs in de regio (zie art. 2.47 Uitvoeringsregeling WVO 2020, art. 18a WPO en art. 28a WEC).

¹³ Wet van 11 oktober 2021 tot wijziging van de Wet primair onderwijs en de Wet op de expertisecentra in verband met beëindiging van de verplichte aansluiting bij een rechtspersoon in verband met kosten van vervanging en in verband met wijziging van de wijze waarop de werkloosheidsuitkeringen worden verevend (beëindiging vervangingsfonds en modernisering participatiefonds), *Stb.* 2021, 538.

lumpsumbekostiging¹⁴ in het primair onderwijs in 2006. Schoolbesturen ervoeren de voorschriften en regels uit het Reglement¹⁵ van het Vervangingsfonds als beknellend en uitvoeringsintensief. Daarnaast constateerden meerdere schoolbesturen dat zij meer premie moesten betalen aan het Vervangingsfonds dan zij aan vergoedingen ontvingen van het Vervangingsfonds. Om tegemoet te komen aan deze onvrede, is vanaf 2013 de mogelijkheid ingevoerd dat schoolbesturen ervoor kunnen kiezen om volledig of gedeeltelijk eigenrisicodragers te worden voor de kosten van vervanging. De kosten van vervanging worden dan niet meer, of slechts nog ten dele, bij het Vervangingsfonds gedeclareerd. Wel dient elk schoolbestuur vanwege de wettelijk verplichte aansluiting bij het Vervangingsfonds nog een solidariteitsheffing te betalen (lagere premie). Is een schoolbestuur volledig eigenrisicodragers en dient het schoolbestuur dus alle kosten van vervanging zelf te betalen, dan nog moet het schoolbestuur aan het Vervangingsfonds een heffing betalen uit solidariteit.

In de afgelopen jaren koos een aanzienlijk aantal schoolbesturen voor een vorm van eigenrisicodragerschap. Ruim 52% ging voor een volledig eigenrisicodragerschap. Voorts bleek dat de schoolbesturen die gekozen hadden voor een vorm van eigenrisicodragerschap een lager gemiddeld ziekteverzuim hadden binnen de organisatie dan de schoolbesturen die niet hadden geopteerd voor een vorm van eigenrisicodragerschap. Om die reden is dan ook besloten het Vervangingsfonds op te heffen, waarna de situatie zal ontstaan dat elk PO-schoolbestuur de kosten van vervanging zelf zal moeten dragen.¹⁶

3. Enkele belangrijke artikelen uit de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen PO en VO

Als bijlagen bij de cao PO en cao VO zijn de zogenoemde Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen opgenomen, de Zapo en de Zavo.¹⁷ Er is een tweetal artikelen uit deze regelingen die wij hieronder nader zullen bespreken, aangezien deze niet gebruikelijk zijn in het reguliere arbeidsrecht en vaak over het hoofd worden gezien. Naast deze twee bepalingen is er een aantal afwijkingen ten aanzien van het reguliere arbeidsrecht die wij niet afzonderlijk zullen behandelen, maar die wel van belang zijn om hier te benoemen. Dat is het feit dat de loonbetalingsverplichting niet automatisch na twee jaar stopt maar pas bij einde dienstverband.¹⁸

Een (voorschot op de) WIA-uitkering kan met het salaris worden verrekend.¹⁹ Verder geldt in het VO een loonaanvulling tot 100% in geval van een vervroegde IVA.²⁰

3.1 De 35-min'er

In artikel 20 lid 6 Zapo en artikel 20 sub k Zavo is bepaald dat een werknemer die door het UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA voor 65% of meer arbeidsongeschikt is verklaard (aldus minder dan 35% arbeidsongeschikt), na einde wachttijd, niet mag worden ontslagen uit zijn dienstbetrekking op grond van arbeidsongeschiktheid, tenzij er sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een dergelijk zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband dienen werkgever en werknemer afspraken te maken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. Daarnaast dient het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris gedurende een periode van vijf jaar voor 65% te worden gecompenseerd. Op deze compensatie mag de werkgever een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering in mindering brengen.

Het UWV neemt in de beslissing over een ontslagaanvraag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid van een 35-min'er de Zapo en Zavo ook in acht. Men dient er dus bedacht op te zijn dat een onderwijswerknemer niet zomaar ontslagen kan worden wegens arbeidsongeschiktheid als er sprake is van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid. Zelfs al wordt er voldaan aan de voorwaarden dat de werknemer zijn eigen arbeid niet meer kan verrichten en er geen herplaatsingsmogelijkheden in een andere functie zijn, dan nog zal de werkgever geen ontslagvergunning krijgen. Sociale partners hebben met elkaar afgesproken dat de werkgever dan een functie dient te creëren voor deze werknemer en de medewerker aldus in dienst moet houden. Enkel wanneer er sprake is van een zwaarwegend dienstbelang zal een ontslagvergunning verkregen kunnen worden. Wanneer de werkgever kan aantonen dat er geen enkele functie beschikbaar is die de werknemer, gelet op zijn beperkingen, binnen de stichting kan uitvoeren, bestaat er in beginsel een zwaarwegende grond voor de beëindiging van het dienstverband.²¹ Het zwaarwegend dienstbelang kan er dan in gelegen zijn dat het in dienst houden van de werknemer drukt op de financiële middelen van de stichting terwijl hier geen arbeidsprestatie van de werknemer en geen rijksbekostiging tegenover staat. Om toch tot een einde van het dienstverband te komen, kan wel een vaststellingsovereenkomst worden gesloten tussen partijen. De werknemer heeft dan echter geen recht op een WIA-uitkering vanwege de beperkte mate van arbeidsongeschiktheid en zal aanspraak moeten maken op een WW-uitkering. De (ex-)werknemer zal alleen aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering

14 Vóór de invoering van de lumpsumbekostiging kregen scholen van de Rijksoverheid de werkelijk gemaakte kosten vergoed d.m.v. declaratiebekostiging. Met lumpsumbekostiging kregen scholen meer bestedingsvrijheid en konden gedetailleerde regels die de declaratiebekostiging met zich meebracht vervallen.

15 Zie: www.vfpf.nl/documenten?categorie=reglementen.

16 Wijziging van de Wet primair onderwijs en de Wet op de expertisecentra in verband met beëindiging van de verplichte aansluiting bij een rechtspersoon in verband met kosten van vervanging en in verband met wijziging van de wijze waarop de werkloosheidsuitkeringen worden verevend (beëindiging vervangingsfonds en modernisering participatiefonds), *Kamerstukken II* 2019/20, 35400, nr. 3, p. 5.

17 Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo, bijlage 11 cao VO) en Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling primair onderwijs (Zapo, bijlage 17 cao PO).

18 Zie art. 4 lid 1 Zapo en art. 4 sub a Zavo.

19 Zie art. 4 lid 4 Zapo en art. 4 sub d Zavo.

20 Zie art. 4 sub i Zavo.

21 Zie o.a. Rb. Limburg 27 november 2023, ECLI:NL:RBLIM:2023:6916 en Rb. Overijssel 28 augustus 2023, ECLI:NL:RBOVE:2023:3616.

als hij voor die uren ook in staat is om te solliciteren. Voor het recht op WW is namelijk vereist dat de werknemer beschikbaar is voor werk.

3.2 Ziekte tijdens tijdelijke uitbreiding van arbeidsovereenkomst

Een tweede belangrijke bepaling in de Zapo en Zavo die regelmatig over het hoofd wordt gezien betreft de situatie dat een werknemer met een tijdelijke urenuitbreiding²² ziek wordt gedurende de looptijd van die urenuitbreiding. De werknemer heeft dan recht op 100% van het salaris dat samenhangt met deze tijdelijke urenuitbreiding gedurende een periode van twaalf maanden vanaf aanvang arbeidsongeschiktheid en daarna nog eens zes maanden recht op 70% van dit salaris.²³ Er dient er daarom op gelet te worden dat als de tijdelijke urenuitbreiding van rechtswege afloopt, dit dan niet betekent dat de werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte over deze tijdelijke urenuitbreiding. Overigens geldt het bovenstaande ook als er sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die van rechtswege afloopt. De gewezen werknemer heeft dan – als deze ziek uit dienst treedt – recht op een ziekte-uitkering alsmede een aanvullende ziekte-uitkering (bovenwettelijke ziekte-uitkering) gedurende maximaal anderhalf jaar gerekend vanaf de ziekmelding.

Het komt geregeld voor dat een werknemer na afloop van de tijdelijke urenuitbreiding bij het UWV een ziekte-uitkering aanvraagt en het UWV deze uitkeringsaanvraag (terecht) weigert omdat er nog een arbeidsovereenkomst bestaat met de werkgever.²⁴ Voordat het UWV een dergelijk besluit neemt, zijn er vaak al weken verstreken, terwijl in de Zapo en Zavo is voorgeschreven dat de werknemer binnen zeven dagen na het ontstaan van de aanspraak op de bovenwettelijke ziekte-uitkering een aanvraag bij de werkgever moet hebben gedaan. In de praktijk gebeurt dit door een aanvraag bij WWplus.²⁵ Deze aanvraag wordt daarom regelmatig te laat gedaan. Bij overschrijding van de termijn van zeven dagen vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de werknemer aan toont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.

De werkgever hoeft de werknemer overigens niet op voornoemde aanspraak te wijzen. Uit de rechtspraak op dit punt volgt dat een werknemer de cao behoort te kennen en het feit dat de (voormalig) werkgever hem niet gewezen heeft op de mogelijke aanspraak betekent niet dat er sprake is van een verschoonbare termijnoverschrijding, dan wel dat de

werkgever een informatieplicht had die geschonden is en de werknemer de misgelopen uitkering op de werkgever kan verhalen.²⁶

4. Ketenregeling

De ketenregeling, opgenomen in artikel 7:668a lid 1 BW, bepaalt hoeveel tijdelijke contracten er maximaal achter elkaar gesloten mogen worden voordat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De wettelijke hoofdregel luidt: er mogen maximaal drie overeenkomsten voor bepaalde tijd op rij gesloten worden binnen een periode van drie jaar. Bij het vierde contract of op de dag na het verstrijken van de driejaarperiode ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Pas als er tussen twee contracten een periode zit van meer dan zes maanden ontstaat er een nieuwe keten (en mogen er opnieuw drie tijdelijke contracten in een periode van drie jaar gesloten worden).

De onderwijs-cao's maken gebruik van de afwijkingen die ingevolge artikel 7:668a lid 5 BW mogelijk zijn en hebben daarnaast als hoofdregel dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan (artikel 3.1 lid 1 cao PO) of dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor ten hoogste twaalf maanden wordt overeengekomen, met uitzicht op een dienstverband voor bepaalde tijd. In bijzondere omstandigheden kan deze periode worden verlengd met ten hoogste twaalf maanden (artikel 9.2 lid 1 cao VO).

In de cao PO zijn de volgende afwijkingen opgenomen:

- voor vervangingswerkzaamheden geldt dat er maximaal zes contracten gesloten mogen worden in een periode van drie jaar, voordat een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat;²⁷
- voor vervanging van een zieke leerkracht of een OOP'er²⁸ met lesgebonden en/of behandeltaken mag een onbepaald aantal contracten worden gesloten in drie jaar tijd;²⁹ en
- met een AOW-gerechtigde werknemer mogen maximaal zes contracten worden gesloten in vier jaar tijd.

Voor het VO gelden de volgende afwijkingen:

- voor werknemers die een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben vanwege onbevoegdheid geldt dat er maximaal vijf contracten mogen worden gesloten in vier jaar tijd. De werknemer die minimaal twaalf maanden in dienst is en zijn bevoegdheid haalt, krijgt op het moment na het halen van zijn bevoegdheid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;³⁰

²² Bedoeld wordt de situatie dat de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft met een bepaalde urenomvang, vaak voor onbepaalde tijd, tijdelijk wordt uitgebreid met een bepaalde arbeidsomvang. Bijv. wegens vervanging van een tijdelijk afwezige collega.

²³ Art. 22 lid 1 Zapo en art. 22 sub a Zavo.

²⁴ Zie bijv. Rb. Overijssel 1 maart 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:601.

²⁵ WWplus voert de bovenwettelijke werkloosheidsregelingen uit voor o.a. het primair en voortgezet onderwijs. Onderdeel van de bovenwettelijke regelingen is de ziekte-uitkering als aanvulling op de Ziekte-uitkering die een werknemer van het UWV kan ontvangen.

²⁶ Zie Rb. Rotterdam 7 juni 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:7036; Hof Amsterdam 28 april 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:1594; CRvB 25 juni 2020, ECLI:NL:CRVB:2020:1306.

²⁷ Art. 3.1. lid 4 cao PO.

²⁸ Onderwijs Ondersteunend Personeel.

²⁹ Art. 3.1 lid 5 cao PO.

³⁰ Art. 9.4 lid 7 cao VO.

- voor werknemers die werkzaam zijn op grond van projectformatie op basis van additionele gelden geldt dat er maximaal vier contracten mogen worden gesloten in vier jaar tijd;³¹
- voor leraren die enkel worden ingezet voor onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school geldt dat er zes contracten mogen worden gesloten in een periode van drie jaar;³² en
- met een AOW-gerechtigde werknemer mogen maximaal zes contracten worden gesloten in vier jaar tijd.³³

Daarnaast wordt er in het onderwijs veel gewerkt met tijdelijke uitbreidingen, waarbij de werknemer aanvullend op het dienstverband tijdelijk wordt belast met extra werkzaamheden. Deze tijdelijke uitbreiding, geregeld in artikel 6.1 cao PO en artikel 6.1 lid 4 cao VO, telt in beginsel niet mee in de ketenregeling, waardoor deze dus meermaals en voor langere duur kan worden aangegaan. Normen van goed werkgeverschap kunnen evenwel beperkingen opleggen waardoor dit anders is.³⁴

5. Net even anders

Uit voorgaande blijkt dat er een aantal belangrijke verschillen zijn tussen het arbeidsrecht in het onderwijs en het reguliere arbeidsrecht, en het onderstreept het belang om de desbetreffende wet- en regelgeving goed te bestuderen om valkuilen te voorkomen.

³¹ Art. 9.2 lid 4 cao VO.

³² Art. 9.5 cao VO.

³³ Art. 9.2 lid 8 cao VO.

³⁴ Zie bijv. Rb. Gelderland 20 oktober 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:5598.