



Tijdelijk of vast?

Bij de juridische afdeling van de KVLO kloppen regelmatig leden aan die zich afvragen of zij inmiddels recht hebben op een vast dienstverband. Vaak kan daar niet direct antwoord op worden gegeven maar is het voor de juridische afdeling nodig om de aktes van aanstelling/benoeming nader te bekijken. Hier een uitleg.

Door: Maarten Segers

Uitgangspunt is dat een dienstverband (in PO en VO) wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, behoudens de uitzonderingen die in de cao's zijn opgenomen. Of een dienstverband voor bepaalde tijd aangeboden kan worden is in het onderwijs namelijk afhankelijk van de grondslag waarop het dienstverband is aangeboden. Bij deze grondslagen kan bijvoorbeeld gedacht worden 'bij wijze van proef met uitzicht op vast', 'aan vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer' of 'als voorziening in een tijdelijke vacature'. In deze column ga ik in op een uitspraak van de commissie van beroep VO. Deze uitspraak is 19 oktober 2009 gedaan maar blijkt in de praktijk nog steeds relevant te zijn.

De betreffende werknemer (Bas, fictieve naam) is op 20 augustus 2007 in dienst gekomen als algemeen ondersteuner. Bas heeft een werktijdfactor van 0,6 fte en de cao voortgezet onderwijs (VO) is van toepassing. Bas is op 20 augustus 2007 voor de duur van een jaar benoemd in het kader van een 'voorziening in een tijdelijke vacature' (vroeger artikel 8.a.2 lid 5 onder b cao VO, nu artikel 9.a.2 lid 4 onder b cao VO 2014-2015). Vervolgens is dit dienstverband per 1 augustus 2008 verlengd voor de duur van een jaar tot 1 augustus 2009. De werkgever van Bas geeft aan het eind van het schooljaar 2008/2009 vervolgens aan dat hij het dienstverband niet zal verlengen. Bas stelt daarop dat er inmiddels sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd. Bas wordt in het gelijk gesteld. Om te begrijpen waarom is het belangrijk om het volgende te weten:

In artikel 9.a.2 cao VO is vastgelegd dat een dienstverband voor bepaalde tijd maar in een limitatief aantal gevallen aangegaan kan worden. Is er geen gebruik gemaakt van een van die grondslagen dan heeft de werknemer in beginsel recht op een vast dienstverband.

In de grondslag van artikel 9.a.2 lid 4 onder a is het woord 'telkens' opgenomen: *'bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste één jaar'*. Het woord telkens impliceert dat er meerdere dienstverbanden achter elkaar op grond van deze grondslag aangegaan kunnen worden.

In de grondslag van artikel 9.a.2 lid 4 onder b is het woord 'telkens' klaarblijkelijk bewust weggelaten in de tekst: *'als voorziening in een tijdelijke vacature voor ten hoogste één jaar.'* Blijkbaar kunnen op grond van deze grondslag niet meerdere dienstverbanden achter elkaar aangegaan worden.

De werkgever van Bas heeft op 20 augustus 2007 een dienstverband voor de duur van bijna een jaar aangeboden (tot 1 augustus 2008) als 'voorziening in een tijdelijke vacature'. Vervolgens heeft de werkgever een nieuw dienstverband aangeboden van 1 augustus 2008 tot 1 augustus 2009. Het gaat om een verlenging van het dienstverband van 20 augustus 2007 en er wordt dus ook geen andere grondslag voor het aangaan van het dienstverband genoemd. De commissie concludeert dan ook dat het nog steeds gaat om een 'voorziening in een tijdelijke vacature'. Volgens de commissie is de tijdelijke verlenging dan ook in strijd met de toevoeging aan deze grondslag 'voor ten hoogste één jaar'. Omdat het woord 'telkens' ontbreekt kan er niet voor een tweede keer weer een dienstverband als voorziening in een tijdelijke vacature worden aangeboden. Met de verlenging van 1 augustus 2008 is er sprake van een dienstverband als voorziening in een tijdelijke vacature voor twee jaar. Daarmee is het maximum van één jaar overschreden en is er een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaan, zo oordeelt de commissie.

Deze uitspraak benadrukt het belang om kritisch te kijken naar het aantal aanstellingen/benoemingen voor bepaalde tijd en de grondslag waarop deze benoemingen/aanstellingen zijn aangegaan. Binnenkort zullen we in deze column ook dieper ingaan op de aanstaande wijzigingen in flexcontracten en de ketenbepalingen ook in de onderwijscao's.

Twijfel je er over of je inmiddels recht hebt op een vast dienstverband neem dan contact op met de juridische afdeling: juristen@kvlo.nl. ◀

