

# De arbeidsovereenkomst

In het Rechtspositiebesluit WPO/WEC en in de CAO's is vastgelegd welke verplichtingen en rechten het bevoegd gezag en de werknemer hebben wanneer zij een arbeidsovereenkomst aangaan. In dit artikel gaan we in op drie aspecten die met deze overeenkomst samenhangen en waarover veel vragen worden gesteld, te weten;

- > Tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd,
- > Omzetting tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband en
- > Beëindiging van het dienstverband.

door Sherida Jurg-Smith

## Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst

Het is mogelijk een arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen. De regelingen zijn verschillend voor openbaar en bijzonder onderwijs. Voor openbaar onderwijs is het geregeld in het Rechtspositiebesluit WPO/WEC; art 230. Voor het bijzonder onderwijs in artikel F2.5 lid 4 van de CAO PO (de scholen die zijn aangesloten bij het VGS<sup>1</sup> volgen in hoofdlijnen de regelingen uit de CAO PO, maar hanteren in de akte van benoeming, versie 1998, andere opzegtermijnen). Een dienstverband voor bepaalde tijd kan door de werkgever en de werknemer tussentijds worden beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn. Deze termijn is in de boven omschreven richtingen verschillend, maar tenminste een maand.

## Omzetting tijdelijk dienstverband in een vast dienstverband

De CAO-PO regelt in artikel F1 wanneer een dienstverband voor een bepaalde tijd wordt overeengekomen. Voor het openbaar onderwijs is dit geregeld in Rechtspositiebesluit WPO/WEC art. 211. De scholen die zijn aangesloten bij het VGS hanteren de regels die zijn vastgelegd in de Overige voorwaarden behorende bij de akte van benoeming). De regeling voor korttijdelijken, die tot stand is gekomen naar aanleiding van de Flexwet, is sedert 1 augustus 2002 opgenomen in artikel F.1.1.

*'Arbeidsovereenkomsten verschillen tussen openbaar en bijzonder onderwijs'*

van de CAO PO. De bepaling voorkomt dat drie opeenvolgende vervangingen automatisch leiden tot een vast dienstverband.

Een werknemer die tenminste voldoende functioneert en in een periode van 18 maanden, volgend op het moment waarop hij voor het eerst een benoeming voor bepaalde tijd heeft gehad, bij dezelfde werkgever in tenminste 30 weken feitelijk arbeid heeft verricht, wordt een arbeidsovereenkomst in de structurele formatie aangeboden indien er een vacature in de structurele formatie beschikbaar komt (in het schooljaar waarin hij aan de voorwaarden voldoet of in het daaropvolgend schooljaar). Deze regeling vervangt de eerdere zogeheten 180 dagenregeling.

**Beëindiging van de overeenkomst** Er zijn vier wijzen waarop een arbeidsovereenkomst kan eindigen:

- > door toestemming van partijen;
- > door opzegging;
- > door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
- > van rechtswege.

## Toestemming van partijen (de beëindigingsovereenkomst)

De overeenkomst komt tot stand door aanvaarding van het aanbod tot beëindiging. Een werkgever mag er echter niet al te snel op vertrouwen dat een werknemer met een beëindigingsaanbod heeft ingestemd. Alleen als blijkt dat de werknemer zich voldoende bewust is van de risico's van beëindiging 'de werknemer die vrijwillig ontslag neemt krijgt immers meestal geen WW-uitkering' kan men tot deze manier van beëindiging overgaan.

**Opzegging** Opzegging is een verklaring van de werkgever of de werknemer die daarmee aangeeft de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Hiervoor is voorafgaande opzegging nodig.

In het bijzonder onderwijs geldt voor de werknemer een opzeggingstermijn van een maand als het dienstverband minder dan 15 jaar heeft geduurd. Bij een dienstverband van 15 jaar of meer geldt een opzeggingstermijn van 2 maanden. Voor de werkgever is de opzeggingstermijn eveneens afhankelijk van de lengte van het dienstverband van de werknemer. De opzeggingstermijnen zijn opgenomen in artikel F2.5 van de CAO voor het primair onderwijs.

N.B.: Conform art. XXI Overgangsrecht van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid kan voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet (1 januari 1999) 45 jaar of ouder was een langere opzegtermijn gelden.

<sup>1</sup> Deze scholen voeren veelal de naam: reformatorische school

In het openbaar onderwijs geldt het Rechtspositiebesluit WPO/WEC. In artikel 230 en 231 is bepaald welke opzegtermijn van toepassing is bij respectievelijk tussentijdse beëindiging van een tijdelijk dienstverband en bij beëindiging van een vast dienstverband. Bij de beëindiging van een vast dienstverband is dit veelal drie maanden, maar in een aantal in artikel 228 genoemde situaties kan het dienstverband worden beëindigd de dag nadat deze situaties zich hebben voorgedaan (ernstige mate van onbekwaamheid of ongeschiktheid, blijvende arbeidsongeschiktheid, bij een veroordeling tot een vrijheidsstraf wegens een misdrijf enz.)

Voor scholen die zijn aangesloten bij het VGS geldt het Beleidskader Arbeidsvoorwaardenbeleid. In artikel F2.5 zijn de opzegtermijnen opgenomen, deze kunnen variëren van 1 maand tot 4 maanden voor de werkgever en 1 of 2 maanden voor de werknemer afhankelijk van de lengte van het dienstverband.

**Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter** Zowel de werknemer als de werkgever kan te allen tijde ontbinding van de arbeidsovereenkomst vragen aan de kantonrechter. Hoewel er door middel van deze procedure snel een eind aan een arbeidsovereenkomst kan komen, kan er een schadevergoeding, aan veelal de werknemer, tegenover staan. Het bestuur dient dit uit eigen middelen te betalen. Afhankelijk van het dienstverband kan dit fors oplopen. De kantonrechter hanteert de zogenaamde kantonrechtersformule,  $A \times B \times C$  waarbij A het aantal gewogen dienstjaren is (dienstjaren in de leeftijd 40-50 tellen voor 1,5, vanaf het 50e jaar tellen de dienstjaren voor 2), B is het bruto maandsalaris inclusief vakantietoeslag en C is de correctiefactor (verwijtbaarheid) die kan oplopen van 0 tot 2. Bij de correctiefactor 2 is er sprake van een hoge verwijtbaarheid van de werkgever. Een positieve instroomtoets bij het Participatiefonds is dan vrijwel uitgesloten.

Willen partijen liever niet voor verrassingen komen te staan wat betreft de schadevergoeding, dan bestaat er ook nog een pro forma ontbinding. Dat gebeurt op een manier waarbij de kantonrechter begrijpt dat beide partijen willen dat ontbinding plaatsvindt en dat zij een bepaalde schadevergoeding als billijk beschouwen. In zowel het verzoek- als het verweerschrift staat dat het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met opzegverboden, waardoor de rechter dit niet nader zal onderzoeken.

**Van rechtswege** Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege,

- > wanneer de tijd waarvoor zij is aangegaan is verstreken;
- > op het moment dat de werknemer bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak zijn bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen;
- > door het overlijden van de werknemer.



Van rechtswege houdt in dat er geen opzegging nodig is en dat de opzegverboden en opzeggingstermijnen niet gelden. Wel is het belangrijk om tijdig (ongeveer twee maanden) vóór het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer ervan op de hoogte te stellen welke beslissing er ten aanzien van zijn arbeidsovereenkomst is genomen. De werknemer kan de werkgever drie maanden vóór het aflopen van zijn arbeidsovereenkomst erop wijzen dat zij een beslissing hieromtrent dient te nemen. Blijft een reactie van de werkgever uit, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn verlengd voor dezelfde periode. Wijst de werknemer de werkgever hier niet op, dan eindigt de arbeidsovereenkomst gewoon op de afgesproken datum.

Bij elke vorm van beëindiging van een arbeidsovereenkomst dient de werkgever rekening te houden met kosten en risico's, met name in het geval dat de ex-werknemer een uitkering aanvraagt. Het Participatiefonds kan bij een onzorgvuldige beëindiging oordelen dat de uitkeringskosten ten laste van de werkgever komen.

Het vorenstaande is uiteraard niet volledig. Pas bij beoordeling van de feitelijke situatie kan er voor een bepaalde manier van beëindiging gekozen worden waarbij altijd eerst gekeken zal worden naar de juridische haalbaarheid hiervan. Voor nader advies en begeleiding kunt u zich richten tot uw afdeling van Dyade Advies.

*Sherida Jurg-Smith is jurist bij de vestiging Ede.*