

Toelichting Primair onderwijs

Overgangsrecht

De WAB voorziet niet in overgangsrecht¹. De Wnra wel. In artikel 14 lid 3 van de Ambtenarenwet 2017 is bepaald dat aanstellingen van vóór 1 januari 2020 worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst volgens het BW.

Wat zegt het overgangsrecht over de onderbrekingsperiode?

Als de keten vóór 1 januari 2020 doorbroken wordt, doordat er een onderbrekingsperiode van meer dan 3 maanden is geweest, blijft deze onderbreking dan geldig? Of geldt de nieuwe onderbrekingsperiode van meer dan 6 maanden met terugwerkende kracht?

- Volgens de PO-raad moet er met terugwerkende kracht rekening worden gehouden met een onderbrekingsperiode van meer dan 6 maanden. De PO-raad geeft aan: “Doordat de WAB geen overgangsrecht kent en het overgangsrecht Wnra bepaalt dat aanstellingen die voor 1 januari 2020 afgesloten zijn ook aangemerkt moeten worden als arbeidsovereenkomsten, geldt de onderbrekingstermijn van 1 januari 2020 niet meer. Daarmee kan de situatie (zijn) ontstaan dat een werknemer per 1 januari 2020 reeds een vast contract heeft doordat er in het verleden drie maanden tussen de tijdelijke contracten zat.”
- Wij interpreteren deze bepalingen anders. Onzes inziens is de bedoeling van de wetgever ervoor te zorgen dat het arbeidsverleden van een medewerker uit het openbaar onderwijs niet wordt gewist per 1 januari 2020. Door op te nemen dat aanstellingen worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst tellen aanstellingen van vóór 1 januari 2020 inderdaad mee voor de ketentelling na 1 januari 2020. Dit betekent onzes inziens echter niet dat ook gewijzigde regelgeving na 1 januari 2020 met terugwerkende kracht van toepassing is op aanstellingen van voor die datum. Rechtszekerheid speelt hierbij een belangrijke rol. Wij zijn van mening dat een onderbreking van meer dan drie maanden, die onder de oude regels geldig was, blijft gelden. Alleen voor lopende aanstellingen die de datum 1 januari 2020 passeren of arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan op of na 1 januari 2020, gelden direct de nieuwe regels en de onderbrekingstermijn van meer dan 6 maanden.

Om de verschillen tussen de visies van IJK en de PO-raad inzichtelijk te maken, hebben wij deze aan de hand van enkele voorbeelden in onderstaande tabel opgenomen. ‘Conclusie PO-raad’ betreft een door ons geschreven uitwerking van het standpunt van de PO-raad. Bij elk voorbeeld hoort de vraag: Is het laatste contract een tijdelijk contract dat van rechtswege afloopt of is het een contract voor onbepaalde tijd geworden?

Voorbeeld	Conclusie IJK	Conclusie PO-raad
1. Een derde tijdelijke aanstelling eindigt op 1 maart 2019. Na vier maanden, op 1 juli 2019, geef je een nieuwe tijdelijke aanstelling tot 31 december 2019. Op 1 augustus 2020 sluit je een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst met de werknemer.	Tussen de aanstelling die op 31 december 2019 eindigde en het contract dat op 1 augustus 2020 ingaat, zit een onderbreking van zeven maanden. Die is voldoende om de keten in 2020 te doorbreken. Het contract van 1 augustus 2020 is het eerste tijdelijke contract in een nieuwe keten. <i>N.B. Ook de onderbreking van vier maanden in 2019 was voldoende om die keten te doorbreken.</i>	Het standpunt van de PO-raad leidt tot dezelfde conclusie. <i>N.B. Door de onderbreking van zeven maanden is het niet nodig om verder terug te kijken. De onderbreking van vier maanden in 2019 blijft hierdoor ook in stand.</i>

¹ In de Memorie van Toelichting is overigens wel bepaald, dat wanneer de cao een bepaling bevat waarbij in het voordeel van de werknemer afgeweken wordt van de ketenregeling, deze cao-bepaling leidend is. Dus zo lang de huidige cao loopt, heeft het bijzonder onderwijs te maken met een periode van twee jaar.

<p>2. Een derde tijdelijke aanstelling eindigt op 1 maart 2019. Na vier maanden, op 1 juli 2019, geef je een nieuwe tijdelijke aanstelling voor de duur van een jaar tot 1 juli 2020.</p>	<p>De onderbreking van vier maanden was voldoende om de keten te doorbreken. Het laatste contract is een tijdelijk contract dat automatisch afloopt op 1 juli 2020.</p>	<p>De onderbreking van vier maanden was te kort. Met terugwerkende kracht geldt een onderbrekingstermijn van meer dan zes maanden. De keten is niet doorbroken. Het contract van 1 juli 2019 geldt voor onbepaalde tijd en loopt niet automatisch af op 1 juli 2020.</p>
<p>3. Een derde tijdelijke aanstelling eindigt op 1 december 2019. Vier maanden later, op 1 april 2020, sluit je een nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomst.</p>	<p>De keten is op 1 april 2020 niet doorbroken, want er had een onderbrekingsperiode van meer dan 6 maanden tussen moeten zitten. De medewerker heeft dus recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.</p>	<p>Het standpunt van de PO-raad leidt tot dezelfde conclusie.</p>
<p>4. Een tweede tijdelijke aanstelling eindigt op 1 mei 2019. Op 1 september 2019 geef je een derde tijdelijke aanstelling tot 31 december 2019. Op 1 januari 2020 sluit je een arbeidsovereenkomst tot 1 augustus 2020.</p>	<p>Tussen 1 mei en 1 september 2019 zat een onderbreking van vier maanden. De aanstelling van 1 september 2019 is de eerste tijdelijke aanstelling in een nieuwe keten. Het contract van 1 januari 2020 is het tweede tijdelijke contract in de keten.</p>	<p>De aanstelling van 1 september 2019 is het derde contract in de keten. Met een onderbreking van vier maanden is de keten niet doorbroken. Het vierde contract van 1 januari 2020 is een contract voor onbepaalde tijd.</p>