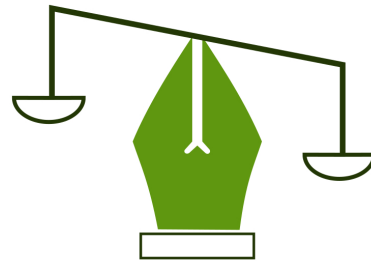




Flexibele arbeidsrelaties in het onderwijs



Willem Lindeboom
26 november 2021



Waarom is onderwijs niet uitzonderlijk?

- **Arbeidsovereenkomst**

Waarom is onderwijs wel uitzonderlijk?

- **Eigen risicodragerschap**
- **Bovenwettelijke regelingen**
- **Risicomijdend gedrag?**
- **Hogere mate van voorspelbaarheid inkomsten?**



Opvallende CAO-uitzonderingen

- **Onbevoegde docenten**
- **Vervangers primair onderwijs**
- **Onderwijsbestuurders**
- **Tijdelijke uitbreidingen**
- **Universiteiten**



Tijdelijke uitbreiding

- Kantonrechter Amsterdam 16 juli 2020
 - Tijdelijke uitbreiding met 0,2 fte
 - Artikel 10.a.2 cao-VO:
 - het gedeelte van de aanstelling dat bestaat uit tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang in verband met een project, vervalt van rechtswege, indien en voor zover deze werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen.
 - Werknemer wordt ziek en werkgever “draagt niet meer op”
 - Ontbindende voorwaarde?
 - Zegt niets over tijdelijke uitbreiding als zodanig!



Tijdelijke uitbreiding

- Kantonrechter Maastricht 11 december 2019
 - Tijdelijke uitbreiding met 0,5 fte
 - Vierde keer verlengd
 - Geen vast onderdeel geworden
 - Partijen mogen nadere afspraken maken over uitbreiding
 - Tenzij strijd met goed werkgeverschap
- Artikel 2.3, lid 3 cao-MBO
 - Artikel 7:668a van toepassing



Tijdelijke arbeidsovereenkomsten Universiteiten 1

- Kantonrechter Leiden 30 juni 2021

- Aanstelling 150816-150217 (1)
- Aanstelling 150217-150218 (2)
- Aanstelling 150218-150818 (3)
- Intrekking (3) en vervangen door:
- Aanstelling 150218-140220 (4?)
- Geen bezwaar
- Geen uitzondering 7:668a
- WNRA 010120
- Is werknemer in vaste dienst?



Tijdelijke arbeidsovereenkomsten Universiteiten 2

- [Kantonrechter Arnhem 18 oktober 2021](#)
 - Werknemer is van 2014 tot 2021 via verschillende formele werkgevers in dienst van de WUR
 - CAO (2.3 lid 11 sub a) sluit regeling opvolgend werkgeverschap uit
 - Mag dat?
 - Is werknemer in vaste dienst van de WUR?



CAO NU 2021-2022

- **Looptijd 1 januari 2021 tot 1 april 2022**
- **Uitgangspunt:**
 - **Docenten/hogleraren na 1 jaar in vaste dienst**
 - **Eerste benoeming 18 maanden**
 - **Overig personeel na 1 jaar in vaste dienst**
 - **Echter nog uitzonderingen genoeg**
 - **Zie bijvoorbeeld art. 2.3, vijfde lid onder c**
 - **48 maanden tijdelijk voor**
 - **functies van docenten indien onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van universiteiten) dit noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen.**

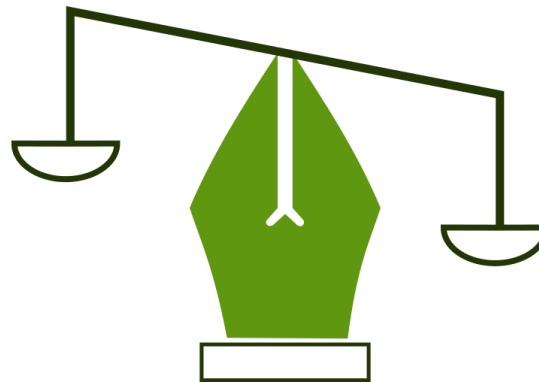


Payroll

- Kantonrechter Maastricht 28 april 2021
 - Werknemer werk via payroll in MBO
 - Stelt in dienst te zijn bij ROC
 - Kantonrechter:
 - Legitiem doel
 - Cao staat toe
 - Payroll niet “louter verlengstuk”
 - CAO MBO niet van toepassing



Stellingen





Het inzetten van de figuur van zelfstandige ondernemer in het door de overheid bekostigde onderwijs zal als regel geen werkbaar model zijn (paragraaf 2.3).



Er bestaat geen rechtvaardiging om het primaire onderwijs toe te staan om onbeperkt tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan te gaan met invalkrachten bij ziekte (paragraaf 3.2).



**Het 'eigen risico' dragen voor de werkloosheidsuitkeringen
bevordert het gebruik van flexibele arbeidsrelaties
(paragraaf 4.2).**



De wachtgeldregelingen spelen slechts een beperkte rol bij het aangaan of beëindigen van vaste arbeidsrelaties (paragraaf 4.2).



De recente ontwikkeling in de rechtspraak over de cumulatieve ontslaggrond (i-grond) geeft voldoende mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te beëindigen als dat onvermijdelijk is. Een verdere versoepeling van het wettelijke ontslagrecht is niet nodig (paragraaf 4.2).



I-grond (cumulatiegrond)

- Eerste half jaar 2020:
- Acht uitspraken, acht keer mis
- Echter Hof Arnhem-Leeuwarden 29 maart 2021
- Slechts relevant of de verschillende aangedragen omstandigheden, die genoemd worden in twee of meer van de gronden c t/m h, ervoor zorgen dat van een werkgever in het concrete geval niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren
- Daarna nog zeker tien uitspraken in deze zin, waaronder
- Kantonrechter Rotterdam 29 april 2021
 - Overigens niet ontbonden



Binnen het vaste arbeidscontract dient meer wendbaarheid van de werknemer en flexibiliteit te komen. De sector hoeft voor de invoering daarvan niet te wachten op de uitvoering van het rapport van de Commissie-Borstlap (paragraaf 6.3).



Willem Lindeboom

Brussee Lindeboom Advocaten

Lange Voorhout 86

2514 EJ Den Haag

t (070) 324 01 50

f (070) 324 01 99

w.lindeboom@bl-advocaten.nl

www.onderwijsrecht.com