

# Regionale samenwerking en de Wet werk en zekerheid

---

Witboek over de gevolgen van het onderhandelaarsakkoord cao-po  
2016 voor boven-bestuurlijke samenwerkingsverbanden in het primair  
onderwijs.

## Inleiding

Het sectorplan primair onderwijs is een van de sectorplannen voor creatie en behoud van werkgelegenheid die door de overheid en sociale partners worden aangemoedigd en die medefinanciering krijgen van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het primair onderwijs (PO) heeft het sectorplan tot een aantal initiatieven geleid. Zo hebben besturen in een aantal krimpregio's de handen in een geslagen om verlies van werkgelegenheid aan te pakken door samen te werken in een regionaal transfercentrum (RTC). Door boven-bestuurlijke mobiliteit bevorderen zij ook de instroommogelijkheden van jong personeel en dragen ze bij aan (het behoud van) de kwaliteit van onderwijs in de regio. Inmiddels zijn er tien regionale transfercentra operationeel. De centra krijgen cofinanciering vanuit het sectorplan PO van het Arbeidsmarktplatform PO, het Participatiefonds en Vervangingsfonds. Sociale partners in het primair onderwijs vormen de besturen van deze organisaties. Voor meer informatie over de transfercentra, zie [www.sectorplanpo.nl](http://www.sectorplanpo.nl).

Samenwerken tussen besturen kan ook op een andere manier dan in een RTC. In heel het land zijn er initiatieven van schoolbesturen initiatieven om intensiever met elkaar te gaan samenwerken op het gebied van personeel. Vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Uniek in een sector die zo divers is: verschillende groottes, denominaties, of onderwijsmethodes. Dat is goed nieuws. Maar niet alle initiatieven slagen en het aantal regio's waar niets gebeurt vormt nog altijd een meerderheid. Reden om voor geïnteresseerde besturen een aantal zaken op een rijtje te zetten. Wat komt er allemaal kijken bij boven-bestuurlijke samenwerking op het personele vlak en met welke wet- er regelgeving moet u allemaal rekening houden.

## SECTORPLAN PO

In deze handreiking wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen.

1. Veranderde wetgeving en de nieuwe cao PO 2016-2017
2. De Wet werk en zekerheid (Wwz)
3. De ketenbepaling
4. De keten vanaf 1 juli 2016
5. Opvolgend werkgeverschap
6. Detachering en de boven-bestuurlijke vervangingspool
7. Benoemingsbeleid
8. Vervangingsbeleid en nieuwe contractvormen
9. Benoemings- en vervangingsbeleid op RTC-niveau
10. RDDF en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen
11. Eigen risicodragerschap voor het Vervangingsfonds
12. Financiële aspecten van samenwerking
13. Mogelijke rechtsvormen

### 1. Veranderende wet- en regelgeving

Het primair onderwijs heeft als gevolg van de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) momenteel op het terrein van arbeids- en ontslagrecht te maken met ingrijpende veranderingen. Met name het ontslagrecht is voor het bijzonder onderwijs sinds 1 juli 2015 fundamenteel gewijzigd. Dit brengt sowieso de nodige vragen met zich mee maar de onzekerheid werd afgelopen periode nog vergroot omdat de Cao PO 2014-2015 die tot 1 juli 2016 van kracht was, niet was toegesneden op de Wwz. Maar in april 2016 hebben de sociale partners een onderhandelaarsakkoord gesloten dat heeft geresulteerd tot een nieuwe Cao PO 2016-2017. In deze cao die een looptijd heeft van 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017, zijn de gevolgen van de invoering van de Wwz verwerkt.

### 2. De Wet werk en zekerheid (Wwz)

Wat houdt de Wwz in en waarom was hij eigenlijk nodig? De maatschappij verandert en daarmee veranderen de arbeidsverhoudingen. Er zijn de laatste jaren enorme veranderingen rond flexibele arbeid geweest. Volgens het CBS telt ons land inmiddels meer dan een miljoen Zzp-ers en heeft één op de vijf werknemers een tijdelijk contract. Die veranderingen vroegen om aanpassing van de wetgeving op dit terrein. En waar ons ontslagrecht sinds de tweede wereldoorlog in de kern niet meer gewijzigd is (zelfs de laatste grote verandering, de Wet Flexibiliteit stamt al weer uit 1999) vonden de overheid en de sociale partners op centraal niveau het ook hoog tijd worden om een aantal zaken eens grondig aan te pakken. Dat heeft geresulteerd in de Wwz, die de volgende doelen kent:

- Aanpassing van flexibele arbeid om te komen tot een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. Werkzekerheid - en niet baanzekerheid - wordt het overkoepelend uitgangspunt van het arbeidsmarktbeleid.
- Aanpassing van het ontslagrecht met als doel het stelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers te maken en meer gericht op het vinden van een nieuwe baan door werknemers.
- Tenslotte: de regering en de sociale partners willen werkloosheid zoveel mogelijk voorkomen en werklozen zo snel mogelijk weer aan de slag laten gaan. De WW moet dus activerender worden. Ook wordt de WW-duur beperkt tot maximaal 2 jaar terwijl de opbouw van WW-rechten wordt vertraagd.

De regels over flexibele arbeid en het ontslagrecht staan in het Burgerlijk wetboek (BW). Die regels zijn door de Wwz voor een deel per 1 januari 2015 gewijzigd maar een nog veel belangrijker deel per 1 juli 2015. De gevolgen van die wijzigingen verschillen voor het bijzonder onderwijs en het openbaar onderwijs. Dit komt omdat personeel in het bijzonder onderwijs werknemer is volgens het BW. De Wwz-regels zijn daardoor rechtstreeks op deze groep van toepassing. Maar wie werkt in het openbaar onderwijs is ambtenaar. En ambtenaren vallen niet onder het BW maar onder het ambtenarenrecht. Dus gelden de regels van de Wwz die op het BW zijn gebaseerd niet voor het openbaar onderwijs. Maar....

#### **Openbaar onderwijs kan kiezen voor flexregels voor het bijzonder onderwijs**

Het was lang de vraag of sociale partners zouden afspreken dat in de CAO PO 2016-2017 dezelfde flex-bepalingen komen te staan als die in het BW. In dat geval zouden de flex-regels van de WWZ ook voor het openbaar onderwijs gaan gelden, alleen niet op basis van de wet maar op basis van de cao. Maar dat is niet gebeurd: in artikel 4.5 van de CAO staat nog steeds de oude ketenbepaling op grond waarvan een openbaar bestuur in een periode van 36 maanden een onbeperkt aantal tijdelijke aanstellingen kan geven. Wel biedt artikel 4.6 van de cao openbare besturen de mogelijkheid om, als ze dat willen, er zelf eenmalig voor te kiezen om gebruik te maken van de nieuwe contactvormen die vanaf 1 juli 2016 gelden voor het bijzonder onderwijs. Zie hierover meer in hoofdstuk 8 bij 'nieuw vervangingsbeleid en nieuwe contractvormen'. In het geval een openbaar bestuur kiest voor het regime voor bijzonder onderwijs, dan wordt ook de ketenbepaling voor het bijzonder onderwijs volgens de cao PO 2016-2017 van toepassing.

### Het overgangsrecht Wwz

De aanscherping van de ketenbepaling is per 1 juli 2015 in werking getreden. Het primair onderwijs viel echter tot 1 juli 2016 onder het zogenaamde overgangsrecht van de Wwz. Dat hield in dat als een cao was gesloten vóór 1 juli 2015 het oude recht voor diegenen die onder die cao vallen, nog tot 1 juli 2016 van toepassing bleef. Het overgangsrecht is geëindigd op het moment dat de cao PO 2016-2017 van kracht werd. Voor het bijzonder primair onderwijs zijn nu de ketenregels van de Wwz van toepassing op alle tijdelijke contracten die op de datum van 1 juli 2016 liepen of na die datum worden gesloten. Het arbeidsverleden van tijdelijke werknemers dat voor de datum van 1 juli 2016 bij een werkgever is opgebouwd, telt vanaf die datum volledig mee voor de keten.

### Ontslagroute voor openbaar onderwijs is wettelijk voorgeschreven

De ontslagroutes voor het openbaar en bijzonder onderwijs verschillen van elkaar. Dat was altijd al zo, maar door de invoering van de Wwz zijn die verschillen groter geworden. Tegenwoordig gelden in het bijzonder onderwijs bij een formatief ontslag de ontslagregels van UWV. Daarbij wordt onder meer van het afspiegelingsprincipe per school uitgaan. Voor het openbaar onderwijs blijven gewoon de ontslagbepalingen van de eerdere cao van kracht. In tegenstelling tot de flex-bepalingen, is het niet mogelijk om via de cao voor het openbaar onderwijs dezelfde ontslagroute als voor het bijzonder onderwijs af te spreken. Pas als het BW ook voor ambtenaren zal gelden, zal er nog maar één ontslagroute zijn voor zowel het openbaar als het bijzonder onderwijs. Om te bereiken dat ambtenaren ook onder het BW vallen, ligt er sinds eind 2015 een Wetsvoorstel Normalisering Rechtspositie Ambtenaren (WNRP) in de Eerste Kamer. In het najaar van 2016 zal de behandeling van het wetsvoorstel worden voortgezet. Als het resultaat daarvan is dat het wetsvoorstel wordt aangenomen, dan gaat het BW - en daarmee de regels van de Wwz - ook voor ambtenaren gelden. Dat zal op zijn vroegst in 2018 het geval zijn. Tot die tijd zullen de ontslagroutes voor het bijzonder onderwijs en het openbaar onderwijs dus van elkaar verschillen.

### De WW geldt voor openbaar en bijzonder onderwijs

Voor alle werknemers in het PO, of ze nou in het bijzonder of in het openbaar onderwijs werken, geldt dat ze als ze werkloos worden bij UWV een WW-uitkering kunnen aanvragen. De veranderingen in de WW zijn dan ook zowel voor personeel in het bijzonder als voor personeel in het openbaar onderwijs rechtstreeks van toepassing.

### De WOPO verschilt voor openbaar en bijzonder onderwijs

De WOPO, de bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel in het PO luidde tot 1 juli 2016 voor zowel het bijzonder als voor het openbaar onderwijs hetzelfde. Maar in de cao 2016-2017 is dat veranderd.

Dit verschil vloeit niet (rechtstreeks) voort uit de Wwz maar sociale partners hebben daar voor gekozen omdat een werknemer in het bijzonder onderwijs, als zijn dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd, volgens de Wwz recht heeft op een bepaald bedrag, de zogenaamde transitievergoeding. Zijn collega in het openbaar onderwijs valt niet onder de Wwz en maakt dus geen aanspraak op de transitievergoeding. Omdat een werknemer in het bijzonder onderwijs in dat opzicht dus beter af kan zijn dan zijn collega in het openbaar onderwijs valt de WOPO-uitkering in bepaalde gevallen voor een

## SECTORPLAN PO

werknemer uit het openbaar onderwijs gunstiger uit dan voor een werknemer in het bijzonder onderwijs.

De WOPO kent voor zowel openbaar als bijzonder onderwijs de reparatie-uitkering die de WW in duur en opbouw hersteld van 24 maanden naar maximaal 38 maanden, conform de oude WW. En de uitkeringen die voor 1 juli 2016 zijn ingegaan worden niet meer gemaximeerd tot 65 jaar maar lopen door tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Maar voor het openbaar onderwijs wordt de duur van de aansluitende uitkering nog steeds bepaald aan de hand van de leeftijd en diensttijd in het onderwijs van de werkloze. Die duur kan voor een 53-jarige nog steeds maximaal 12 jaar zijn. In het bijzonder onderwijs is dat niet meer zo. Daar krijgt een werkloze voor elk jaar onderwijstijd een maand aansluitende uitkering tot een maximum van 38 maanden. Er is wel een overgangsregeling op grond waarvan een werknemer die tussen 1 juli 2016 en 1 september 2018 wordt ontslagen, kan kiezen voor de WOPO zoals die voor het Openbaar Onderwijs geldt. Het ontslag wordt dan door middel van een beëindigingsovereenkomst geregeld, in welk geval er geen wettelijk recht op de transitievergoeding is.

### 3. De ketenbepaling

#### Oude hoofdregel volgens de wet

De hoofdregel van de oude ketenregeling op grond van het BW hield in dat een werknemer bij drie contracten met tussenperioden van minder dan drie maanden, op het moment dat die contracten samen meer dan drie jaar hadden geduurd, van rechtswege (d.w.z. zonder dat de werkgever of werknemer iets voor hoeven te doen) een vast contract had. En als een werknemer al drie contracten met tussenperioden van minder dan drie maanden had gehad en binnen drie maanden een vierde contract kreeg, dan werd dat ook een vast contract.

#### Oude afwijkmogelijkheid volgens de wet

Van deze oude hoofdregel van het BW kon op grond van een cao royaal worden afgeweken. Dat is in het primair onderwijs ook gebeurd. Tot 1 juli 2016 kon een werknemer op grond van artikel 3.5 lid 1 van de verlengde cao PO 2014-2015 binnen drie jaar een onbeperkt aantal tijdelijke contracten krijgen. En als hij na een periode van drie jaar minstens drie maanden uit dienst is, springt de teller voor die drie jaar weer op nul. Dankzij deze ruime ketenbepaling konden besturen eenvoudig in hun vervangingsbehoefte voorzien. Als ze een goede regie voerden, liepen ze niet het risico dat een vervanger opeens een vast contract had, zonder dat dat de bedoeling was.

#### Nieuwe hoofdregel volgens de wet

De WWZ staat sinds 1 juli 2015 een ketenbepaling zo ruim als in cao PO 2014-2015 niet meer toe. Hoofdregel is dat er binnen een tijdsbestek van twee jaar nog maximaal drie tijdelijke contracten kunnen worden gegeven. Een vierde tijdelijk contract binnen deze twee jaar is geen tijdelijk contract maar van rechtswege een vast contract. Alleen als er tussen het derde en vierde contract een tussenperiode van minstens zes maanden zit, is dat niet het geval. Omdat na een tussenperiode van zes maanden de teller weer op nul springt wordt het vierde tijdelijke contract dan het eerste tijdelijke contract in een nieuwe keten. Ook als de duur van de gezamenlijke tijdelijke contracten de maximale termijn van twee jaar overschrijdt, wordt het laatste contract op het moment van overschrijding vast. Ook hier geldt dat, als er tussen twee contracten een tussenperiode van minstens zes maanden zit, de teller op nul springt en er een nieuwe Wwz-keten gaat lopen.

#### Nieuwe afwijkmogelijkheid volgens de wet

Ook van deze nieuwe hoofdregel mag volgens het BW nog steeds worden afgeweken bij cao. Alleen zijn de afwijkmogelijkheden aanzienlijk beperkter dan vroeger. De enige afwijkmogelijkheid die er nog is, is dat er in een cao wordt bepaald dat er in een tijdsbestek van maximaal vier jaar maximaal zes contracten worden gegeven voor in de cao aangewezen functies 'waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist'.



### **Nieuwe ketenregels op grond van de cao PO 2016-2017**

Invaller in het PO is zo'n functie waarvoor de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist dat er niet drie maar maximaal zes tijdelijke contracten kunnen worden gegeven. Daarom is in artikel 3.5 van de cao bepaald dat een tijdelijke werknemer in het bijzonder onderwijs zes contracten in drie jaar kan krijgen als hij wordt ingezet als vervanger voor een werknemer met lesgevend taken of met lesgebonden en/of behandeltaken. Voor alle andere tijdelijke contracten geldt in het bijzonder onderwijs onverkort de hoofdregel van de Wwz: maximaal drie contracten gedurende maximaal 2 jaar.

Hoewel een verruiming van drie naar zes keer een tijdelijk contract het een schoolbestuur wel iets makkelijker maakt om in zijn vervangingsbehoefte te voorzien, is het onvermijdelijk dat besturen in het bijzonder onderwijs een ander vervangingsbeleid zullen moeten vaststellen en uitvoeren dan ze tot 1 juli 2016 gewend waren. Ook daarover bevat de cao PO 2016-2017 een aantal nieuwe afspraken.

### 4. De keten vanaf 1 juli 2016

Voor het openbaar onderwijs is er noch op grond van de Wwz noch op grond van de cao PO 2016-2017 iets veranderd maar voor het bijzonder onderwijs gelden op grond van de aan de Wwz aangepaste cao PO 2016-2017 nu de volgende ketenregels:

- Werknemers die worden ingezet als vervanger voor een werknemer met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken die afwezig is voor zijn geplande werkzaamheden, kunnen binnen drie jaar maximaal zes tijdelijke contracten krijgen. Na drie jaar wordt het lopende contract van rechtswege vast. Ook als er binnen drie jaar een zevende contract wordt gegeven wordt dat van rechtswege een vast contract. Alleen als er tussen twee tijdelijke contracten een tussenperiode van minstens zes maanden zit, springt de teller weer op nul en begint er een nieuwe keten te lopen.
- Voor alle andere werknemers geldt dat zij maximaal drie tijdelijke contracten binnen twee jaar kunnen krijgen. Tenzij er een tussenperiode van minstens zes maanden is wordt het vierde contract van rechtswege een vast contract. En als de duur van een tweede of derde contract de termijn van twee jaar overschrijdt, wordt dat contract op het moment van overschrijding van die twee jaar eveneens van rechtswege een vast contract.

#### **Arbeidsverleden telt vanaf 1 juli 2016 mee voor de Wwz-keten**

Een contract dat op 1 juli 2016 loopt, wordt meteen een vast contract als op die datum het maximale aantal contracten en/of de maximale periode zoals neergelegd in het onderhandelaarsakkoord wordt overschreden.

Vanaf de datum van 1 juli 2016 wordt er voor het bepalen van de tussenperiodes ook meteen zes maanden teruggekeken. Met andere woorden: tussenperiodes die op 1 juli 2016 lopen of pas na die datum beginnen, moeten meteen meer dan zes maanden duren om de Wwz-keten te doorbreken. Maar hoe ver moet je terugkijken voor die zes maanden? De wetsbepaling over de situatie waarin de tussenperiode tussen het laatste contract dat onder de oude cao/overgangsrecht is aangegaan en het daaraan voorafgaande contract langer dan drie maanden maar minder dan zes is, verschaft hierover geen duidelijkheid. Maar in de parlementaire geschiedenis staat dat, als eventuele tussenpozen tussen de laatste arbeidsovereenkomst die onder de toepassing van de oude cao en het overgangsrecht is aangegaan en de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomsten al doorbroken zijn (en blijven) als deze langer waren dan drie maanden.

### Een paar voorbeelden

1. Een leerkracht heeft, anders dan wegens vervanging, twee achtereenvolgende dienstverbanden van een jaar gehad: van 1 augustus 2014 tot en met 31 juli 2015 en van 1 augustus 2015 tot en met 31 juli 2016.
  - Het gaat niet om vervanging dus de verruiming van drie naar zes contracten speelt hier niet. Het maximaal toegestane aantal tijdelijke contracten van de nieuwe keten is hier dus drie. Dat aantal is niet overschreden evenmin als de maximaal toegestane periode van 24 maanden. Het dienstverband eindigt per 1 augustus 2016 van rechtswege.
2. Dezelfde situatie als bij a. maar nu heeft de werknemer ook het jaar ervoor al een dienstverband van een jaar gehad, vanaf 1 augustus 2013 tot en met 31 juli 2014.
  - Er is geen sprake van vervanging dus de cao-verruiming van zes contracten in drie jaar tijd is niet van toepassing. Het maximaal toegestane aantal tijdelijke contracten van drie is niet overschreden maar de maximaal toegestane periode van 24 maanden wel. Er ontstaat een vast dienstverband per 1 juli 2016.
3. Een werknemer heeft zes keer een tijdelijk dienstverband gehad:
  - van 1 augustus 2014 tot 1 oktober 2014
  - van 7 oktober tot 26 november 2014
  - van 26 november 2014 tot 28 november 2014
  - van 1 februari 2015 tot 31 juli 2015
  - van 1 augustus 2015 tot en met 31 januari 2016
  - van 1 februari 2016 tot en met 31 juli 2016.
- 3 a. De werknemer is alle zes keer als vervanger van een leerkracht ingezet.
  - Er is sprake van vervanging dus de cao-verruiming van zes contracten in drie jaar tijd is van toepassing. Het maximaal toegestane aantal tijdelijke contracten van zes is niet overschreden noch de maximaal toegestane periode van drie jaar. Het laatste dienstverband eindigt op 31 juli 2016 van rechtswege.
- 3 b. De werknemer is vijf keer als vervanger van onderwijsassistent met lesgebonden taken ingezet. Bij het derde contract was er sprake van een voorziening in een tijdelijke vacature.
  - Vijf contracten hadden onder de cao-verruiming van zes contracten in drie jaar tijd kunnen vallen omdat het om vervanging van een leerkracht ging. Maar bij één contract was geen sprake van vervanging. En zodra een keten niet meer uitsluitend uit vervangingsbetrekkingen bestaat, is de cao-verruiming niet (meer) van toepassing. Omdat voor de keten de vijf tijdelijke contracten in het kader van vervanging wel meetellen, waardoor het maximum aantal tijdelijke contracten van drie is overschreden ontstaat er per 1 juli 2016 van rechtswege een vast contract.

4. Een vervanger heeft zeven tijdelijke dienstverbanden gehad in verband met de afwezigheid van verschillende leerkrachten wegens ziekte:

- 1) vanaf 1 augustus 2014 tot en met 9 oktober 2014
- 2) van 12 oktober 2014 tot 16 oktober 2014
- 3) van 28 oktober 2014 tot 3 november 2014
- 4) Van 17 november 2014 tot 15 januari 2015
- 5) van 1 februari 2015 tot en met 30 juni 2015
- 6) van 1 september 2015 tot en met 31 januari 2016
- 7) van 1 februari 2016 tot en met 31 juli 2016.

→ De maximaal toegestane periode van drie jaar is niet overschreden maar het maximaal toegestane aantal tijdelijke contracten van zes wel. Er is geen tussenperiode geweest die langer dan drie maanden heeft geduurd, dus er ontstaat per 1 juli 2016 een vast dienstverband.

5. Ook hier heeft een vervanger zeven tijdelijke dienstverbanden gehad in verband met afwezigheid van verschillende leerkrachten wegens ziekte. Maar hier zit de tussenperiode van meer dan drie maanden niet tussen het vijfde en het zesde contract maar tussen het zesde en het zevende contract.

- 1) vanaf 1 augustus 2014 tot en met 9 oktober 2014
- 2) van 12 oktober 2014 tot 16 oktober 2014
- 3) van 28 oktober 2014 tot 3 november 2014
- 4) Van 17 november 2014 tot 15 januari 2015
- 5) van 1 februari 2015 tot en met 30 april 2015
- 6) van 1 juni 2015 tot en met 30 januari 2016
- 7) van 1 mei 2016 tot en met 31 juli 2016.

Tussen het laatste contract dat onder de werking van de verlengde cao PO 2014-2015/het overgangsrecht is aangegaan en het daaraan voorafgaande contract zit een tussenperiode van meer dan drie maanden maar minder dan van zes maanden. Zoals aangegeven is de wet hier niet erg helder maar gezien de wetsgeschiedenis is het aannemelijk dat, nu de tussenperiode tussen de laatste contract dat onder de toepassing van de oude cao en het overgangsrecht is aangegaan en het daaraan voorafgaande contract langer is dan drie maanden, de keten tussen deze twee contracten doorbroken blijft.

6. Weer heeft de vervanger zeven tijdelijke dienstverbanden gehad in verband met afwezigheid van verschillende leerkrachten wegens ziekte. En ook hier zit er een tussenperiode van meer dan drie maanden tussen het zesde en het zevende contract.

- 1) vanaf 1 augustus 2014 tot en met 9 oktober 2014
- 2) van 12 oktober 2014 tot 16 oktober 2014
- 3) van 28 oktober 2014 tot 3 november 2014

## SECTORPLAN PO

- 4) Van 17 november 2014 tot 15 januari 2015
- 5) van 1 februari 2015 tot en met 30 april 2015
- 6) van 1 juni 2015 tot en met 15 maart 2016
- 7) van 2 juli 2016 tot en met 31 oktober 2016.

Het zevende contract gaat in op 2 juli 2016. Per 1 juli 2016 is het overgangsrecht geëindigd. Omdat de tussenperiode zes maanden had moeten duren om de keten te doorbreken, ontstaat er per 2 juli een vast dienstverband. Al lijkt deze casus helder, toch is denkbaar dat een rechter daar anders over zal oordelen. In de wetshistorie staat namelijk als antwoord op een vraag van D66 dat, indien een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen voor inwerkingtreding van het desbetreffende artikel uit het wetsvoorstel, voor die arbeidsovereenkomst dan het artikel geldt zoals dat luidde voor inwerkingtreding. Dit geldt ook voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor inwerkingtreding maar waarvan de ingangsdatum ligt na inwerkingtreding. Volgens de minister is daarvoor gekozen omdat partijen veelal gebonden zijn door de arbeidsovereenkomst vanaf het moment dat deze is aangegaan, en niet pas vanaf het moment van de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben dan mogelijk nog geen rekening kunnen houden met het nieuwe recht bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Dus indien het zevende contract in deze casus al voor de datum van 1 juli 2016 is aangegaan, dan kan betekenen dat dat contract op 31 oktober 2016 van rechtswege eindigt.

7. De vervanger van de conciërge heeft drie keer een dienstverband gehad vanaf een dag: op 1 februari 2016, op 15 april 2016 en op 1 juni 2016. Op 15 oktober 2016 volgt een vierde dienstverband.

→ De conciërge geen les- of behandeltaken dus is de hoofdregel van de Wwz van toepassing. De maximaal toegestane periode van 24 maanden is niet overschreden maar het maximaal toegestane aantal tijdelijke contracten van drie wel. De tussenpozen voor 1 juli 2016 waren steeds minder dan drie maanden en dus te kort om de keten volgens de cao PO 2014-2015 te doorbreken. Het laatste dienstverband is na 1 juli 2016 begonnen en dus had de tussenperiode tenminste zes maanden moeten duren om de keten te doorbreken. Dat is niet het geval. Er ontstaat per 15 oktober 2016 een vast dienstverband.

De keten ontstaat niet op schoolniveau maar op bestuursniveau. De directeur van school A kent het arbeidsverleden van een vervanger op zijn eigen school nog wel maar heeft er geen zicht op of deze vervanger ook op een andere school van het bestuur werkzaam is geweest. Vervangingsbeleid (zie hoofdstuk8b) en centrale regie op het inschakelen van vervangers is dus noodzakelijk.

### 5. Opvolgend werkgeverschap

Ook voor de invoering van de Wwz was het wettelijk al zo geregeld dat de keten ook van toepassing was bij elkaar opvolgende contracten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de te verrichten arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. De wetgever wilde daarmee voorkomen dat een werkgever tot in de lengte van jaren met een werknemer dienstverbanden voor bepaalde tijd kan sluiten door hem eens in de zoveel tijd voor een tijdje in te huren via een payroll- of uitzendbureau.

Maar ook op het terrein van opvolgend werkgeverschap heeft de Wwz een aanscherping meegebracht. Sinds 1 juli 2015 is er sprake van opvolgend werkgeverschap als er op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten zijn tussen een werknemer en verschillende werkgevers die - ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer ten aanzien van de verrichte arbeid - redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

#### **RTC's en samenwerkende besturen**

Als het niet meer vereist is dat besturen inzicht hebben in geschiktheid van werknemers om aangemerkt te kunnen worden als elkaars opvolger, dan rijst de vraag of besturen die deelnemen aan een RTC ten opzichte van elkaar als opvolgend werkgever kunnen worden gezien. Dat is niet het geval: noch voor personeel met een functie die deel uitmaakt van de structurele formatie bij een deelnemer noch voor de 'flex-poolers' die als oproepkracht vervangingswerkzaamheden verrichten maar die niet in een functie zijn benoemd die tot de structurele formatie van een deelnemer hoort.

#### **Personeel wier functie deel uitmaakt van de structurele formatie**

Bij personeel dat in een boven-bestuurlijke vervangingspool is geplaatst speelt de ketenbepaling of opvolgend werkgeverschap niet. De functies van deze personeelsleden maken immers deel uit van de structurele bestuursformatie van één van de deelnemende besturen. Dat zal veelal een dienstverband voor onbepaalde tijd zijn maar ook een tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast is denkbaar. Dat iemand gedurende één of meer jaar in de boven-bestuurlijke vervangingspool geplaatst is, waarin hij voor meerdere besturen werkt, neemt niet weg dat hij zijn eigen dienstverband/bestuursaanstelling houdt. Omdat er geen 'meerdere arbeidsovereenkomsten' zijn, is voor zo'n werknemer in de boven-bestuurlijke vervangingspool opvolgend werkgeverschap al überhaupt niet aan de orde. Het is denkbaar dat een pooler een overstap van de ene naar de andere werkgever maakt en in dienst komt bij een bestuur waar hij eerst gedetacheerd is geweest. In dat geval kan er wel sprake zijn van opvolgend werkgeverschap.

#### **Personeel zonder regulier dienstverband**

Ook bij flex-poolers is opvolgend werkgeverschap niet aan de orde. Het is dus niet zo dat een werknemer die bij bestuur A zes tijdelijk dienstverbanden heeft gehad en vervolgens een tijdelijk dienstverband krijgt bij bestuur B, bij bestuur B meteen een vast dienstverband zou hebben.

Van opvolgend werkgeverschap kan volgens de wetgever alleen sprake zijn als de overgang van de ene naar de andere werkgever het gevolg is van een situatie die voortvloeit uit het handelen van een of beide werkgevers. Dat is bij deelnemers aan een RTC of besturen die samen een flex-pool hebben ingericht niet het geval. Het tijdelijk dienstverband dat een flex-pooler bij bestuur A krijgt, eindigt immers van rechtswege. Omdat bestuur A voor die beëindiging van rechtswege niets hoeft te doen, is er geen 'beëindiging als gevolg van het handelen van het bestuur'. Het is de vrije keus van de flex-pooler om, als hij vervolgens van bestuur B een aanbod krijgt om daar tijdelijk aan de slag te gaan, dat aanbod al dan niet te accepteren. Maar in redelijkheid kan niet worden gesteld dat het werk dat de flex-pooler eerst voor bestuur A deed, door toedoen van bestuur A en/of bestuur B vervolgens verplaatst is naar bestuur B. Dus kunnen deelnemers aan een RTC of besturen die samen een flex-pool hebben, niet als 'opvolgend werkgevers in de zin van de Wwz' worden aangemerkt.

### **Uitzend- of payrollconstructies**

Het bovenstaande geldt niet voor de situatie dat een werknemer eerst via een uitzendbureau of payrollbedrijf voor een bestuur werkzaamheden heeft verricht en daarna diezelfde werkzaamheden op basis van een tijdelijk contract met het bestuur verricht. Dat is de situatie die de wetgever al lang geleden wilde voorkomen: dat een werkgever tot in de lengte van jaren met een werknemer dienstverbanden voor bepaalde tijd kan sluiten door hem eens in de zoveel tijd voor een tijdje in te huren via een payroll- of uitzendbureau. De stelling dat een tijdelijk contract bij het uitzendbureau of payrollbedrijf eindigde en dat de werknemer er uit vrije wil voor heeft gekozen om vervolgens bij het bestuur dat hem inleende een tijdelijk contract aan te gaan, houdt geen stand bij de rechter.

### 6. Detachering en de boven-bestuurlijke vervangingspool

#### Detachering

Als een personeelslid in dienst van het ene bestuur bij een ander bestuur wordt ingezet dan maken de uitlener, inlener en het personeelslid in kwestie een aantal afspraken, onder meer over de volgende zaken.

- Wat gaat de medewerker bij het inlenende bestuur doen en door wie wordt hij aangestuurd, begeleid en beoordeeld?
- Voor welke periode gaat de medewerker bij het inlenende bestuur werken?
- Wanneer en hoe kan het inlenende bestuur voordat het einde van die periode is bereikt de medewerker weg sturen of kan het uitlenende bestuur de medewerker terughalen?
- Wat gebeurt er als de medewerker ziek wordt?
- Hoe wordt de betaling van het salaris geregeld?
- Hoe wordt de inleenvergoeding geregeld?
- Hoe is de aansprakelijkheid geregeld?

Het inzetten van het personeelslid over wie en met wie deze afspraken zijn gemaakt, wordt aangeduid met de term 'detachering'. De afspraken worden vastgelegd in 'de detacheringsovereenkomst' die door alle drie partijen wordt getekend.

De detacheerde heeft een regulier dienstverband bij zijn werkgever en keert na verloop van tijd ook terug naar die werkgever. Daardoor loopt het inlenende bestuur geen risico in het kader van mogelijk opvolgend werkgeverschap. Evenmin speelt de aangescherpte ketenbepaling van de Wwz na 1 juli 2016 een rol want er zijn geen opvolgende dienstverbanden.

#### De boven-bestuurlijke vervangingspool

Ook als meerdere besturen met elkaar afspreken dat zij elkaars personeel op tijdelijke basis inzetten, is er sprake van detachering. Het is dan niet noodzakelijk - en vanwege de administratieve last die dat meebrengt ook niet gewenst - om bij zo'n boven-bestuurlijke vervangingspool (al dan niet als onderdeel van een Regionaal Transfercentrum) elke keer als een werknemer bij een ander bestuur te werk wordt gesteld, een aparte detacheringsovereenkomst te sluiten.

Het is niet nodig omdat de afspraken die normaliter in een individuele detacheringsovereenkomst staan, in eerdere instantie al eenmalig tussen de deelnemende besturen en de poolers zijn gemaakt.

- De deelnemende besturen aan een RTC speken met elkaar de voorwaarden af waaronder deelnemers personeel in de bovenbestuurlijke pool mogen/moeten plaatsen en onder welke voorwaarden de poolers mogen/moeten worden ingezet als een deelnemer behoefte heeft aan een tijdelijk personeelslid. Deze afspraken leggen ze vast in een overeenkomst of convenant. Hiervoor is een model Participantenovereenkomst ontwikkeld dat te vinden is op de site van het sectorplan. De deelnemers naar eigen inzicht kunnen aanpassen. Aanbevolen wordt om die eventuele aanpassingen juridisch nog even te laten toetsen.



## SECTORPLAN PO

- De poolers sluiten met hun eigen bestuur een overeenkomst waarin de voorwaarden staan waaronder ze kunnen worden ingezet, bij welke besturen etc. Daarvoor wordt een standaardovereenkomst gehanteerd die door de deelnemend besturen is vastgesteld. Zo wordt geborgd dat voor alle poolers die vanuit het RTC/de bovenbestuurlijke pool worden gedetacheerd steeds dezelfde voorwaarden gelden. Ook hiervoor is voor het sectorplan een model ontwikkeld, de RTC-detacheringsovereenkomst dat de deelnemers desgewenst kunnen aanpassen. En ook hier verdient het aanbeveling om eventuele aanpassingen juridisch nog even te laten toetsen.

### Kwaliteitseisen voor poolers

Deelnemers aan een bovenbestuurlijke pool spreken vrijwillig met elkaar af dat zij elkaars personeel voor vervanging inzetten. Ze zijn daar niet toe verplicht en ze kunnen dus ook (kwaliteits)eisen stellen aan de poolers. Dat is ook raadzaam omdat een bovenbestuurlijke pool alleen dan succesvol kan zijn als scholen blind op de kwaliteit van het personeel in de vervangingspool kunnen vertrouwen.

Door een profiel voor een pooler op te stellen, een sollicitatieprocedure voor potentiële pooler in te richten en verder afspraken te maken over hun begeleiding en gesprekkencyclus wordt die kwaliteit geborgd.

Overigens: personeel kan gedwongen in de eigen pool van een bestuur worden geplaatst maar gedwongen detachering is alleen mogelijk bij personeel dat in het risicodragend deel van de formatie is geplaatst. Vanwege de kwaliteitseisen wordt gedwongen plaatsing van een werknemer in het RDDF in de bovenbestuurlijke pool sowieso ontraden.

### Centrale regie

Bij een bovenbestuurlijke pool wordt personeel in die pool voor vervanging ingezet. Daar gaat een bestuur bij het vaststellen van de formatie en van de begroting ook van uit. Dankzij het feit dat poolers bij het eigen en andere besturen vervangen, heeft een bestuur de financiële mogelijkheid om een of meer personeelsleden ‘bovenformatief’ in dienst houden of te nemen. Een pooler die minder dan voorzien als vervanger kan worden ingezet brengt meerkosten voor zijn bestuur met zich mee. Om poolers het meest adequaat en optimaal te kunnen inzetten is er centraal inzicht in hun beschikbaarheid nodig en inzicht in de vervangingsbehoeften van de deelnemers. Dat betekent een centrale regie op het inzetten van de poolers.

### Behoud zeggenschap inzet eigen personeel

Een centrale regie hoeft niet te betekenen dat de deelnemers helemaal geen zeggenschap meer hebben over de inzet van hun eigen personeelsleden. Ze kunnen afspreken dat, als een bestuur behoefte heeft aan een vervanger, er centraal eerst wordt bekeken of er voor die vervanging een eigen pooler beschikbaar is voordat een pooler van een ander bestuur wordt ingezet. Ook kan bij planbare vervanging (zoals ouderschapsverlof) of bij langdurig ziekteverlof centraal worden afgesproken dat daarvoor een eigen pooler wordt ingezet.

### 7. Benoemingsbeleid

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan het benoemingsbeleid. Voor schoolbesturen geldt dat ze zich bij het ontwikkelen en uitvoeren van dat beleid dienen te houden aan de voorschriften die daarover in de WPO en WEC en de cao staan. De onderwijswetten en de cao PO bevatten geen voorschriften waaraan een RTC zich dient te houden.

#### Flexschillen van een RTC

Besturen die samenwerken in een RTC kunnen werken met verschillende flex-schillen. De aard van het dienstverband en daarmee ook de rechtspositie van dit personeel en de kosten die daarmee gemoeid zijn, verschillen. De volgende flex-schillen zijn denkbaar:

- a. vervangers in de bovenbestuurlijke pool wier functie deel uitmaakt van structurele formatie van een deelnemer en die flexibel inzetbaar zijn bij de deelnemers;
- b. vervangers met een parttime dienstverband wier functie deel uitmaakt van structurele formatie van een deelnemer en die daarnaast op basis van een tijdelijke benoeming flexibel inzetbaar zijn bij de eigen werkgever en andere deelnemers;
- c. vervangers zonder regulier dienstverband bij een deelnemer die op basis van een tijdelijke benoeming flexibel inzetbaar zijn bij de deelnemers;
- d. vervangers zonder regulier dienstverband bij een deelnemer en die via een payroll-, uitzend-, of zzp-constructie worden ingezet bij de deelnemers.

#### Voorwaarden aan benoemingsvolgorde

Dat het een bestuur niet vrij staat om naar eigen inzicht personeel in vacature ruimte te benoemen is niet nieuw. Zowel de wet als de cao stellen voorwaarden aan de benoemingsvolgorde van personeel. Het maakt daarbij niet uit of het om structurele of vervangingsvacature ruimte gaat.

#### Wetgeving: de eigen wachtgelder

De Wet op het primair onderwijs (WPO) kent de zogenaamde ‘eigen wachtgelderbepaling’. Die houdt in dat een werkgever een voormalig personeelslid bij voorrang in een vacature moet benoemen, als dit voormalig personeelslid voorafgaand aan zijn werkloosheidsuitkering langer dan een jaar onafgebroken in dienst is geweest van het bevoegd gezag. Alleen als er een ontheffing van de herbenoemingsplicht is, hoeft dat niet. De herbenoemingsplicht geldt ook voor tijdelijke vervangingsbetrekkingen. Het niet in acht nemen van de herbenoemingsplicht leidt tot korting op de rijksvergoeding. In veel gevallen beschikt een bestuur voor voormalig personeel met een werkloosheidsuitkering over een ontheffing van de herbenoemingsplicht. Maar dat is bijvoorbeeld niet het geval als hij in het verleden een personeelsreductie heeft bereikt op grond van een sociaal plan. Voor personeel dat is vertrokken op grond van een sociaal plan wordt namelijk geen ontheffing verleend.

De WPO/WEC en de WWZ kunnen wat betreft de eigen wachtgelder zonder ontheffing met elkaar wringen. De WWZ-keten gaat vanaf 1 juli 2016 ook voor eigen wachtgelders gelden. Als gevolg van de herbenoemingsverplichting kan een bestuur zich dan genooddaakt zien om een eigen wachtgelder vaker dan zes keer een tijdelijke vervangingsbetrekking te geven. Dan ontstaat er bij het zevende contract van rechtswege een vast dienstverband terwijl de werkgever daarvoor noch de formatieve ruimte noch de financiële middelen

## SECTORPLAN PO

heeft. Wil een deelnemer aan een RTC een eigen wachtgelder niet wil inzetten, dan kan hij geen gebruik maken van personeel in flexschil B of flexschil C. Hij mag immers geen *benoemingen* geven met voorbijgaan van de eigen wachtgelder.

Maar personeel in flexschil A en van flexschil D kan hij wel inschakelen. Vervangers in die schillen krijgen namelijk geen benoeming: in schil a is er sprake van detachering en in schil d van een contract met een uitzend- of payroll-bedrijf of met een zzp-er.

Deelnemers aan een RTC kunnen met elkaar afspreken om, als het personeel in schil a voor vervanging is ingezet, elkaars eigen wachtgelders bij voorrang in te zetten. Ze zijn daartoe echter niet verplicht. Ze kunnen dus (kwaliteits)eisen stellen aan eigen wachtgelders van andere deelnemers.

### **Cao PO : de benoemingsvolgorde**

Niet alleen in de wet maar ook in de cao PO worden voorschriften gegeven over de volgorde die een bestuur bij het aanbieden van vacatures in acht moet nemen.

In Bijlage 1 E van de cao staat daarover het volgende:

#### Benoemingsvolgorde of aanstellingsvolgorde

Bij de vraag of er sprake is van vacatureruimte en bij het aanbieden van vacatures hanteert de werkgever de onderstaande volgorde:

- a. werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is;
- b. werknemers wiens functie in het RDDF is geplaatst;
- c. eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC (Aftrekposten bekostiging);
- d. werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.3 en aangesteld op grond van artikel 4.3 van deze cao;
- e. deeltijders als bedoeld in artikel 2.5 van deze cao;
- f. werknemers die het compensatieverlof willen sparen ten behoeve van spaarverlof (artikel 2.1, achtste lid, van deze cao);
- g. werknemers die meer gewerkte uren willen compenseren in salaris (art. 2.1, negende lid, van deze cao).

Besturen in een RTC die vervangers vanuit één van de flex-schillen inzetten, moeten er alert op zijn dat ze het personeel in bovengenoemde categorieën in de juiste flexschil zetten.

#### categorie A en B

Personeel in categorie A en B heeft een regulier dienstverband bij een deelnemer. Als zij boven-bestuurlijk worden ingezet, dan gebeurt dat dus vanuit flexschil A. Dat een werknemer die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is, in flexschil A zit, is overigens niet aannemelijk. Deelnemers aan een boven-bestuurlijke pool willen er op kunnen vertrouwen dat er in die pool kwalitatief hoogwaardig personeel zit. Dus zullen ze met elkaar afspreken dat alleen 'willers en kunners' voor plaatsing in de pool in aanmerking komen.

## SECTORPLAN PO

### categorie C

Deelnemers aan een RTC kunnen de eigen wachtgelders zonder ontheffing bij de deelnemers in kaart brengen en met elkaar een beleid voor deze groep afspreken. Natuurlijk moet dat beleid inhouden dat een deelnemer aan zijn herbenoemingsplicht kan volden. Maar als deelnemers dat willen, kunnen ze ook afspreken dat (een deel van) de eigen wachtgelders een voorrangspositie krijgt in die zin dat ze in een aparte flex-pool tussen flex-pool A en flex-pool B komen. Willen ze geen voorrangspositie dan kan worden besloten dat eigen wachtgelders voorrang hebben bij hun eigen bestuur maar voor een plaats in de flex-pool C de gebruikelijke procedure bij het RTC zullen moeten volgen.

### categorie D

Categorie d, de vervangers is nieuw toegevoegd aan bijlage IE. Uit de omschrijving zou kunnen worden afgeleid dat ook een korttijdelijke die een dag heeft vervangen bij voorrang een vacature moet worden aangeboden maar dat is niet de bedoeling van sociale partners geweest. Een korttijdelijke zit in flex-schil c terwijl vervangers die (nog) in tijdelijke dienst zijn maar wier functie deel uitmaakt van de structurele formatie in flex-schil A zitten.

### categorie E

Onder werknemers die op grond van artikel 3.3 en artikel 4.3 van de CAO PO in dienst zijn, valt allereerst personeel met een eerste tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast. Maar ook herintreders die niet aan de bekwaamheidseisen van de Wet BIO voldoen en tijdelijke vervangers kunnen hieronder vallen.

- Personeel met een eerste tijdelijk dienstverband met uitzicht op vast, heeft een regulier dienstverband. Als ze door hun werkgever in een flex-schil worden geplaatst, dan kan dat niet anders dan in flex-schil a.
- Een herintreder die nog niet aan de bekwaamheidseisen van de Wet BIO voldoet, hoort niet thuis in een flex-schil maar verricht alleen werkzaamheden binnen de eigen organisatie.
- Tijdelijke vervangers zitten in flex-schil c.

### categorie F

Als een deeltijder voor zijn reguliere deel bovenbestuurlijk wordt ingezet, dan gebeurt dat vanuit flex-schil a. Maar als hij naast zijn parttime regulier dienstverband bij een deelnemer beschikbaar is om op basis van een tijdelijke benoeming flexibel bij de deelnemers aan een RTC te worden ingezet, zit hij voor dat deel in flex-schil c.

### Categorie G

Deze categorie staat weliswaar nog in de bijlage maar omdat hij per 1 augustus 2015 vervallen is, hoeft een werkgever daar geen rekening meer mee te houden.

### 8. Vervangingsbeleid en nieuwe contractvormen

Besturen in het bijzonder onderwijs moeten met instemming van de PGMR een vervangingsbeleid opstellen, binnen de kaders die de cao PO 2016-2017 daarvoor geeft. Voor het openbaar onderwijs blijft, tenzij een bestuur er voor kiest om hierin het bijzonder onderwijs te volgen, ten aanzien van de keten alles bij het oude. Een openbaar bestuur kan dus nog steeds binnen een tijdsbestek van maximaal drie jaar een werknemer een onbepaald aantal tijdelijke contracten geven en hoeft geen vervangingsbeleid te ontwikkelen.

#### Vervangingsbeleid

In het vervangingsbeleid wordt beschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welk type contracten. Het beleidsuitgangspunt is dat er gewerkt wordt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel. Er wordt dus eerst gekeken naar de mogelijkheid om personeel met een vast contract op vervanging in te zetten. Daarna komt de mogelijkheid van tijdelijke uitbreidingen van vaste contracten aan de orde. Vervolgens kan gebruik gemaakt worden van tijdelijke contracten en tijdelijke uitbreidingen op zo'n tijdelijk contract. Tot slot biedt de cao de mogelijkheid van twee nieuwe flexibele contractvormen, te weten het min-max-contract en het bindingscontract.

#### Nieuwe contractvormen

Met name bij grotere besturen komt het al jaren voor dat personeel in vaste dienst als vervangers worden ingezet. Maar de cao en de model-akte van Benoeming waren daar tot 1 juli 2016 niet op toegesneden. Dat is inmiddels veranderd. Bij het opzetten van het vervangingsbeleid dient een werkgever nu allereerst te bezien of hij met behulp van personeel in vaste dienst in (een deel van) de vervangingsbehoefte wil voorzien. Ook is er een nieuwe model-akte in bijlage 1A.1 toegevoegd, speciaal voor vervangers.

Sociale partners hebben ook afgesproken dat besturen voortaan gebruik kunnen maken van tijdelijke min-max-contracten. Op grond van de cao PO 2016-2017 mag een min-max-contract maximaal een jaar duren en moet de verhouding min-max binnen de bandbreedte van 1:2,5 vallen. Dat wil zeggen dat als het aantal min-uren van een contract 10 uur bedraagt, het aantal max-uren niet hoger dan 25 mag zijn. Wees u er van bewust dat niet alleen voor de max-uren maar óók voor de min-uren geldt dat het moet gaan om uren in het kader van vervanging. Ook is in de cao vastgelegd dat een werknemer met een min-max-contract een verschijningsplicht heeft als hij wordt opgeroepen. Dat betekent niet dat hij gedurende de gehele werkweek beschikbaar moet zijn als zijn werkgever hem nodig heeft. Ook voor een werknemer met een min-max-contract geldt namelijk dat er over zijn beschikbaarheid afspraken worden gemaakt. Als de werkgever het basismodel hanteert, gebeurt dat aan de hand van het inzetbaarheidsschema en bij het overlegmodel gebeurt dat volgens het met de PMR vastgestelde beleid.

Als sluitstuk op het vervangingsbeleid kan gebruik gemaakt gaan worden van een zogenaamd 'bindingscontract'. Dit bindingscontract moet een omvang hebben van tenminste 1 uur dat niet kan worden ingezet voor de klas maar ingezet moet worden voor

professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Het bindingscontract kan bij onplanbare en onvoorziene vervangingen tijdelijk worden uitgebreid. Enige terughoudendheid is geboden omdat, zoals de PO-raad waarschuwt, bij het bindingscontract er een risico is dat tijdelijke uitbreidingen als zelfstandige contracten worden gezien waarop de WWZ-keten van toepassing is.

### Tijdelijke uitbreidingen

De CAO 2016-2017 biedt geen ruimte om een parttime werknemer wiens functie deel uit maakt van de structurele formatie een min-max-contract te geven waarbij het min-gedeelte wordt gevormd door diens structurele uren terwijl hij tijdens de max-uren vervangingswerkzaamheden verricht. Maar van oudsher bestaat wel de mogelijkheid om een werknemer met een parttime-dienstverband een tijdelijke uitbreiding van zijn betrekking te geven. En voordat de Wwz überhaupt van kracht was, hield de vraag of tijdelijke uitbreidingen dienstverbanden zijn in het kader van de Wwz-keten de gemoederen al bezig. Noch de wet noch de wetgeschiedenis laten zich hierover uit en de schaarse jurisprudentie op dit terrein is niet eenduidig.

De vraag of tijdelijke uitbreidingen meetellen voor de keten is dus niet met zekerheid te beantwoorden al zijn er wel wat ontwikkelingen die er op duiden dat niet elke tijdelijke uitbreiding op een contract meteen mee moet worden geteld voor de WWZ-keten. Zo staat er in artikel 3.4 van de cao PO 2016-2017 onder meer dat er in geval van een tijdelijk afwezige werknemer een vervanger in tijdelijke dienst kan worden genomen, telkens voor ten hoogste 12 maanden. Dat is niet nieuw, net zo min als artikel 2.5 waarin staat dat het dienstverband van de werknemer tijdelijk kan worden uitgebreid als hij aanvullend op het dienstverband wordt belast met werkzaamheden als bedoeld in artikel 3.4. Wel nieuw is de toelichting op dat artikel 2.5. Daarin staat ter verduidelijking expliciet vermeld dat een tijdelijke uitbreiding een addendum is op een bestaand dienstverband en dat dit in beginsel niet kan worden opgevat als zelfstandig dienstverband.

Op grond van deze artikelen en de toelichting lijkt het dus mogelijk om tijdelijke uitbreidingen op een tijdelijk of vast contract te stapelen zonder dat daar de ketenbepaling en risico's op een vaste benoeming voor die uitbreidingen van toepassing zijn. Maar de woorden 'in beginsel' duiden er ook op dat de sociale partners er rekening mee houden dat er situaties mogelijk zijn waarbij tijdelijke uitbreidingen wél meetellen voor de Wwz-keten. Het is begrijpelijk dat ze die slag om de arm houden omdat, zoals gezegd, noch de wet noch de wetgeschiedenis noch jurisprudentie hierover duidelijkheid verschaffen. Het komt er in wezen op neer dat, zolang de Hoge Raad zich hier niet over heeft uitgesproken, er geen volledige zekerheid kan worden gegeven over de status van de tijdelijke uitbreidingen en aan de grenzen daaraan. Daarom wordt aangeraden om met gezond verstand (rekening houdend met redelijkheid en billijkheid) met de frequentie en omvang van tijdelijke uitbreidingen om te gaan.

Voor het openbaar onderwijs liggen de zaken simpeler. Niet alleen geldt de Wet werk en zekerheid (nog) niet voor het openbaar onderwijs zodat men daar nog de oude keten van een onbeperkt aantal contracten binnen een tijdsbestek van 36 maanden kent maar

## SECTORPLAN PO

bovendien heeft de Centrale Raad van Beroep in mei van dit jaar een uitspraak gedaan (vindplaats ECLI:NL:CRVB:2016:1848)

dat tijdelijke taakuitbreidingen in het openbaar onderwijs geen zelfstandig dienstverbanden zijn waarvoor de ketenbepaling voor geldt. Of een rechter die met een vergelijkbare situatie in het bijzonder onderwijs wordt geconfronteerd met deze uitspraak van de Centrale Raad van Beroep rekening zal houden, valt niet te zeggen.

Het komt er dus op neer dat wanneer er met gezond verstand met tijdelijke uitbreidingen wordt omgegaan de risico's op het ontstaan van benoemingen voor onbepaalde tijd weliswaar beperkt zijn, maar toch niet uit te sluiten zijn.

Het openbaar onderwijs hoeft op het gebied van vervanging geen beleid te formuleren (tenzij men daar zelf voor kiest) maar besturen in het bijzonder onderwijs moeten op grond van de cao PO 2016-2017 met instemming van de PGMR een vervangingsbeleid opstellen. In dit beleid wordt omschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welk type contracten. Hierbij is het beleidsuitgangspunt dat er gewerkt wordt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel:

- 1) vaste overeenkomsten op bestuursniveau, met inzet op het niveau van de school, bovenschools en bovenbestuurlijk;
- 2) vaste overeenkomsten met tijdelijke uitbreiding;
- 3) tijdelijke overeenkomsten;
- 4) tijdelijke overeenkomsten met tijdelijke uitbreidingen;
- 5) min-max-contracten;
- 6) als sluitstuk bindingscontracten (tenminste 1 uurs-contracten)

Door een inventarisatie van tijdelijke werknemers te maken kan een bestuur voorafgaand aan elke nieuwe tijdelijke benoeming beoordelen of die tijdelijke benoeming van rechtswege een vast dienstverband wordt.

- wie zijn ingezet als vervanger van werknemers met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken die afwezig waren voor hun geplande werkzaamheden? En wie zijn ingezet als vervanger voor het overige personeel?
- Per vervanger: hoe staat het met zijn arbeidsovereenkomsten in aantal en in duur?
- Per vervanger van werknemers met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken die afwezig waren voor hun geplande werkzaamheden: was er bij alle tijdelijke contracten steeds sprake van vervanging?



## SECTORPLAN PO

Het openbaar onderwijs hoeft op het gebied van vervanging geen beleid te formuleren (tenzij men daar zelf voor kiest) maar besturen in het bijzonder onderwijs moeten op grond van de cao PO 2016-2017 met instemming van de PGMR een vervangingsbeleid opstellen. In dit beleid wordt omschreven op welke manier vervanging wordt georganiseerd en met welk type contracten. Hierbij is het beleidsuitgangspunt dat er gewerkt wordt in de volgorde van vast, vast/flexibel naar flexibel:

1. vaste overeenkomsten op bestuursniveau, met inzet op het niveau van de school, bovenschools en bovenbestuurlijk;
2. vaste overeenkomsten met tijdelijke uitbreiding;
3. tijdelijke overeenkomsten;
4. tijdelijke overeenkomsten met tijdelijke uitbreidingen;
5. min-max-contracten;
6. als sluitstuk bindingscontracten (tenminste 1 uurs-contracten)

Door een inventarisatie van tijdelijke werknemers te maken kan een bestuur voorafgaand aan elke nieuwe tijdelijke benoeming beoordelen of die tijdelijke benoeming van rechtswege een vast dienstverband wordt.

- wie zijn ingezet als vervanger van werknemers met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken die afwezig waren voor hun geplande werkzaamheden? En wie zijn ingezet als vervanger voor het overige personeel?
- Per vervanger: hoe staat het met zijn arbeidsovereenkomsten in aantal en in duur?
- Per vervanger van werknemers met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken die afwezig waren voor hun geplande werkzaamheden: was er bij alle tijdelijke contracten steeds sprake van vervanging?



### 9. Benoeming- en vervangingsbeleid op RTC-niveau

Ook een RTC of anderszins samenwerkende besturen kunnen hun pool met flexibel inzetbare vervangers zonder regulier dienstverband bij een deelnemer inventariseren. Op het niveau van het RTC of de samenwerking kan de Wwz-keten worden bewaakt door het opzetten van een matchingsbeleid tussen besturen met een vervangingsbehoefte enerzijds en poolers anderzijds, dat gericht is op het voorkomen van een niet-beoogd vast contract. Door goede regievoering kan het RTC of een coördinator de meest optimale match tussen een schoolbestuur en een vervanger realiseren. De besturen moeten dan het RTC/de coördinator wel in staat stellen om op het inzetten van tijdelijke werknemers een strakke regie te kunnen voeren. Terzijde: wie deze regierol heeft, kan voor de deelnemers ook de aanzegplicht jegens tijdelijk personeel bewaken evenals de mogelijke aanspraak van vervangers op een transitievergoeding.

De WPO, WEC en cao PO bevatten voorschriften voor schoolbesturen bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun benoemings- en vervangingsbeleid. Maar ze geven geen voorschriften waaraan een RTC zich moet houden. Dus staat het deelnemers aan een RTC vrij om naar eigen inzicht een benoemingsbeleid vast te stellen en afspraken met elkaar te maken over het vervangingsbeleid.

Ook al bevatten de onderwijswetten en de cao geen rechtstreekse voorschriften voor een RTC, het is logisch dat een RTC zijn beleid zo vormgeeft dat de deelnemers aan dat RTC hun benoemings- en vervangingsbeleid op bestuursniveau kunnen (blijven) vormgeven volgens de voorwaarden die de Wet en de cao daaraan stellen. Eveneens is het logisch dat wordt afgesproken dat eerst personeelsleden in de a-schil moeten zijn ingezet voordat personeel uit de andere schillen wordt ingezet. Maar de deelnemers aan het RTC bepalen zelf de volgorde van de inzet van personeel uit andere schillen. De volgende bladzijde bevat een overzicht waarop de positie van werknemers in een bepaalde situatie en/of met een bepaald contract bij diens werkgever en bij een RTC wordt weergegeven. Terwijl de eigen werkgever op grond van de WPO/WEC of op grond van de cao PO verplichtingen heeft, kan een RTC (kwaliteits)eisen stellen aan werknemers en alleen een plaats voor ze inruimen als ze met succes de selectieprocedure van het RTC hebben doorlopen.

Situatie werknemer	Positie werknemer <b>bij eigen werkgever</b> in geval van vacatureruimte	Positie werknemer bij een RTC, <b>altijd pas nadat hij de selectieprocedure RTC met succes heeft doorlopen</b>
1. werknemers minder dan 35 % arbeidsongeschikt	werkgever is op grond van de cao verplicht om deze vacatureruimte allereerst aan deze groep aan te bieden	flex-schil a. Personeel in deze schil heeft o.g.v. afspraak in RTC-verband voorrang boven personeel in andere schillen
2. rddf-ers	als 1 <sup>e</sup> groep er niet is of de vacatureruimte niet wil of als er ruimte over is, dan is werkgever o.g.v. de cao verplicht om vacatureruimte aan deze groep aan te bieden	flex-schil a. Personeel in deze schil heeft o.g.v. afspraak in RTC-verband voorrang boven personeel in andere schillen
3. eigen wachtgelders zonder ontheffing van de herbenoemingsverplichting	als 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> groep er niet is, de vacatureruimte niet wil of als er ruimte over is, dan is werkgever o.g.v. de Wet verplicht om vacatureruimte aan deze groep aan te bieden	eigen beleid RTC. Afhankelijk van afspraak is positie eigen wachtgelder direct na flex-schil a. of in flex-schil c.
4. weknemers met tijdelijke benoeming ten behoeve van vervanging	als eerste 3 groepen er niet zijn of men wil vacatureruimte niet of als er ruimte over is, dan is werkgever o.g.v. de cao verplicht om de vacature-ruimte aan deze groep, aan te bieden, zeker als hun functie deel uitmaakt van de structurele formatie.	flex-schil a. Personeel in deze schil heeft, indien hun functie deel uitmaakt van de structurele formatie o.g.v. afspraak in RTC-verband voorrang boven personeel in andere schillen
5. tijdelijk benoemde werknemers met uitzicht op vast	als eerste 4 groepen er niet zijn of men wil vacatureruimte niet of als er ruimte over is, dan is werkgever o.g.v. de cao verplicht om de vacature-ruimte aan deze groep aan te bieden	flex-schil a. Personeel in deze schil heeft o.g.v. afspraak in RTC-verband voorrang boven personeel in andere schillen
6. deeltijders	als eerste 5 groepen er niet zijn of de vacatureruimte niet wil of als er vacatureruimte over is, dan is werkgever verplicht om op grond van de cao de vacatureruimte aan deze groep aan te bieden	flex-schil b. Dit personeel komt na flex-schil a. In RTC-verband wordt afgesproken wat de positie is van dit personeel t.o.v. personeel in de c- en d-schil en t.o.v. wachtgelders van andere besturen
7. werknemers die niet tot een ander groep horen of personeel zonder benoeming: payrollers, uitzendkrachten, zzp-ers	werkgever kan bij vervanging zelf bepalen of hij iemand uit deze groep contracteert	flex-schil c of flex-schil d. In RTC-verband wordt afgesproken wat de positie is van dit personeel t.o.v. personeel in de b- en d-schil en t.o.v. wachtgelders van andere besturen

### 10. RDDF en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen

RDDF en ontslag wegens bedrijfseconomische redenen zijn zaken die op bestuursniveau spelen en niet op bovenbestuurlijk niveau. Ze vallen strikt genomen buiten de reikwijdte van deze brochure. Dat ze toch genoemd worden hangt samen met het feit dat ze wel nauw samenhangen met bovenbestuurlijke samenwerking. Het is immers dankzij deze samenwerking dat RDDF-plaatsing, gevolgd door ontslag wegens bedrijfseconomische redenen vaak voorkomen kan worden.

#### Openbaar onderwijs

Is reductie van het personeel om formatieve redenen ondanks de samenwerking nodig, dan is de ontslagroute in het openbaar onderwijs onder de nieuwe cao PO 2016-2017 nog steeds dezelfde als onder de vorige cao. Omdat de Wwz niet geldt voor ambtenaren zijn aanpassingen van de cao als gevolg van de invoering van de Wwz voor het openbaar onderwijs immers niet aan de orde. Een werkgever blijft de regeling ontslagbeleid of de regeling werkgelegenheidsbeleid houden en als formatief ontslag dreigt dan volgt hij de voorschriften van die regeling, die net zo luiden als in de vorige cao. Ook als de werkgever uiteindelijk formatief ontslag moet verlenen, gaat dat eveneens volgens dezelfde cao-regels zoals die afgelopen jaren golden.

#### Bijzonder onderwijs

Ook een werkgever in het bijzonder onderwijs moet volgens de cao PO 2016-2017 nog steeds ontslagbeleid dan wel werkgelegenheidsbeleid voeren. Er zijn echter wel een aantal aanpassingen omdat er als gevolg van de invoering van de Wwz bij een formatief ontslag vooraf een ontslagvergunning bij UWV moet worden aangevraagd. En UWV toetst een aanvraag voor een ontslagvergunning niet aan de hand van de cao PO maar aan de hand van zijn eigen regels die in de Ontslagregeling staan. Als gevolg daarvan geldt bij afvloeiing het afspiegelingsprincipe op schoolniveau. En de ontslagdatum bij formatief ontslag is vervroegd van 1 augustus naar 1 februari. Hiertoe hebben sociale partners besloten als compensatie voor het feit dat de werkgever een werknemer bij formatief ontslag de transitievergoeding verschuldigd is. Verder is bepaald dat werknemers in het rddf of de laatste fase van een sociaal plan na de zomervakantie vrijgesteld worden van werkzaamheden. Ze zijn in die tijd verplicht om actief te zoeken naar andere werk. Tijdens de vrijstelling kunnen ze wel belast worden met incidentele invalwerkzaamheden maar ook dan moeten ze tenminste de helft van hun weektaak de tijd hebben om te zoeken naar ander werk.

De nieuwe afspraken rondom de ontslagroute in de cao PO 2016-2017 zijn dusdanig dat sociale partners vinden dat ze een zorgvuldige begeleiding van hun kant verdienen. Er zal dan ook in het najaar 2018 een tussenevaluatie plaatsvinden, bedoeld om eventuele fouten uit de systematiek te halen terwijl in 2010 een volledige evaluatie zal plaatsvinden.

### Commissie van Beroep

De verplichting van besturen in het bijzonder onderwijs om aangesloten te zijn bij een Commissie van Beroep is per 1 juli 2015 uit de WPO en de WEC geschrapt. Daardoor is volgen van een uitspraak van de Commissie geen bekostigingsvoorwaarde meer. Uit de cao 2016-2017 is de Commissie niet verdwenen maar er is wel het een en ander veranderd. Zo kan er geen beroep meer worden ingesteld tegen een besluit tot rddf-plaatsing of ontslag en is er nog maar één landelijke Commissie van Beroep voor het hele bijzonder onderwijs. Tot 1 januari 2017 kan nog beroep worden ingesteld bij de Commissie waar de werkgever bij is aangesloten maar daarna worden alle beroepen behandeld door de landelijke Commissie. De uitspraken hebben de status van een bindend advies.

### 11. Eigen risicodragerschap voor het Vervangingsfonds

Het Vervangingsfonds (VF) zit midden in een proces van modernisering. Doel van de modernisering is het verbeteren van de dienstverlening aan schoolbesturen waarbij het VF de sector faciliteert op weg naar meer eigen verantwoordelijkheid en verdere professionalisering van verzuim- en vervangingsbeleid van besturen.

De modernisering heeft per 1 januari 2016 een paar grote veranderingen in het Reglement VF met zich meegebracht. Niet langer vindt bekostiging van vervangers van personeel dat afwezig is wegens ziekte plaats op basis van de werkelijk gemaakte kosten maar op basis van normbekostiging. Ook zijn de voorwaarden om eigen risicodragers (ERD) voor het VF te worden, versoepeld. Dit stelt schoolbesturen, niet alleen individueel maar ook als ze samenwerken in een RTC of anderszins, voor de vraag welk vervangingsbeleid zij willen voeren.

#### ERD instrument van vervangingsbeleid

De keuze voor het eigen risicodragerschap levert een bestuur de financiële ruimte op om boven-formatief personeel in dienst te nemen of in dienst te houden. Dit personeel met een functie die deel uitmaakt van de structurele formatie kan ingezet worden voor vervanging. Op die wijze ontstaat er ruimte om starters in dienst te nemen terwijl in krimpsituaties wordt voorkomen dat personeel instroomt in de WW. Bijkomend voordeel is ook dat de WWZ-ketenproblematiek bij het inzetten van regulier personeel in vervangingen niet speelt. Maar omdat afwezigheid van personeel pieken kent, bijv. bij een griepgolf, kan in de vervangingsbehoefte nooit volledig worden voorzien door eigen personeel. Een eigen risicodragers zal daarnaast ook op andere wijze tijdelijk personeel inzetten. Dat betekent dat ook voor een eigen risicodragers deelname aan een RTC meerwaarde heeft omdat hem dat de gelegenheid biedt om gebruik te maken van de verschillende flexschillen van het RTC.

#### ERD financiële risico's

Wil een bestuur eigenrisicodragers worden maar wel bepaalde financiële risico's willen afdekken dan kan het kiezen voor één van de financiële varianten die het VF sinds 2016 aanbiedt of voor het afsluiten van een verzuimverzekering bij de verzekeraar.

#### Keuzemogelijkheden om in vervanging te voorzien

Besturen zullen voor zichzelf in kaart brengen wat de eisen en voorwaarden van het VF voor de eigen organisatie tot gevolg heeft en zich de vraag stellen of en wanneer ze eigenrisicodragers willen worden, al dan niet met gebruikmaking van een financiële variant. Bij deze afwegingen komt de vraag aan de orde hoe deelname aan een RTC/boven-bestuurlijke vervangingspool en ERD zich verhouden. Besturen hebben sinds 2016 volgens het Reglement VF de volgende keuzemogelijkheden om in hun vervanging te voorzien:

### **ERD zonder financiële variant van het VF**

Ongeacht of er een verzuimverzekering is, biedt dat de meeste ruimte voor een eigen vervangingsbeleid. De voorwaarden voor bekostiging van het Reglement VF gelden niet meer gelden en dus kan een bestuur er voor kiezen om groepen te splitsen, een afwezige te laten vervangen door iemand met een andere functie dan die van de afwezige of om de vervanging op een ander moment te laten plaatsvinden dan de tijdens de afwezigheid. Een bestuur kan zijn vervangingsbeleid budgetneutraal inrichten en kan er voor kiezen om te werken met vervangingsbudgetten per school of met wachtdagen.

### **ERD met financiële variant**

Voor een eigenrisicodragers dat voor een financiële variant van het VF heeft gekozen, geldt nog een deel van de bekostigingsvoorwaarden van het Reglement VF. Er moeten bijv. kosten voor vervanging zijn gemaakt, de vervanger moet dezelfde functie hebben als de afwezige en de vervanging moet in de periode van afwezigheid hebben plaatsgevonden. Er is minder ruimte voor een eigen vervangingsbeleid dan bij een eigenrisicodragers zonder een financiële variant. Daar staat tegenover dat een bestuur met een financiële variant minder financieel risico loopt dan een bestuur dat eigenrisicodragers zonder een financiële variant is.

### **Geen ERD, geen bij het VF aangemelde bestuurlijke vervangingspool.**

Het VF vergoedt sinds 2016 de kosten van vervanging op basis van normvergoeding. In november 2015 hebben de PO-Raad met CNV Onderwijs, de AVS en de FvOv afspraken gemaakt over een structurele loonsverhoging van 1,25% voor het PO. In december 2015 heeft het bestuur van het VF besloten om bij de vaststelling van de normbekostiging per 1 januari 2016 ook deze loonsverhoging te betrekken.

In de bijlage treft u een overzicht aan waardoor u in één oogopslag kunt zien, onder welke normklasse de schalen van de verschillende functiecategorieën vallen. Door de systematiek van normvergoedingen houdt een bestuur aan de ene vervanger een bedrag over waarmee hij het tekort bij de andere vervanger kan opvangen. In de praktijk zal dus een tekort in het ene geval en overhouden in het andere geval zich bij meerdere zieke werknemers en hun vervangers uitmiddelen.

### **Geen ERD, wel een bij VF aangemelde bestuurlijke vervangingspool.**

Het bovenstaande geldt niet voor een bestuur met bij het VF aangemelde pool. Niet de schaal en trede van de afwezige zijn bepalend voor het normbedrag maar de schaal en trede van de pooler. Maar ook hier geldt dat een tekort in het ene geval en overhouden in het andere geval zich bij meerdere zieke werknemers en hun vervangers in de praktijk zal uitmiddelen.

### De boven-bestuurlijke vervangingspool

Een eigenrisicodragers hoeft er niet voor te zorgen dat vervanging aan de voorwaarden van het VF voldoet en hij hoeft geen kosten te declareren. Dat scheelt in de administratieve lasten. Maar voor deelname aan een boven-bestuurlijke vervangingspool, al dan niet in het kader van een RTC, maakt het niet uit voor welke mogelijkheid een bestuur kiest. In één boven-bestuurlijke pool kunnen zowel eigenrisicodragers mét en zonder financiële variant participeren evenals niet-eigenrisicodragers. Op grond van artikel 39 Reglement VF komt personeel van een eigenrisicodragers dat via detachering is ingezet bij een niet-eigen risicodragers voor bekostiging door het VF in aanmerking. Voorwaarde is daarbij wel dat de eigenrisicodragers het VF bij het begin van het kalenderjaar heeft gemeld welke personeelsleden hij in de boven-bestuurlijke pool heeft geplaatst.

Als een boven-bestuurlijke vervangingspool in stand wordt gehouden door zowel eigenrisicodragers als niet-eigenrisicodragers dan kunnen de eigen risicodragers natuurlijk geen vervangingskosten bij het VF declareren. Als zij voor vervanging personeel van een ander bestuur inschakelen, dan vergoeden ze de kosten daarvan aan dat andere bestuur. Of dat andere bestuur eigenrisicodragers is of niet doet er daarbij niet toe. Vervanging van zieke (en gedurende de eerste zes weken van geschorste) werknemers bij de niet-eigenrisicodragers komt wel in aanmerking voor bekostiging. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer afkomstig is van een eigenrisicodragers of niet.

Het VF laat bij een boven-bestuurlijke pool de berekening van het inzetpercentage vervanging door personeel van de eigenrisicodragers buiten beschouwing. Ook voor de toepassing van de bonus-malus regeling wordt vervanging door personeel met een dienstverband bij een eigenrisicodragers buiten beschouwing gelaten.

In het kader van de bonus-malus regeling vindt voor niet-eigenrisicodragers toewijzing van de bekostiging plaats naar rato van de per bestuur verantwoorde premie. Het premiebedrag per bestuur wordt gedeeld door het premiebedrag van de deelnemende besturen samen. De uitkomst wordt vermenigvuldigd met het totaal aan uitbetaalde bekostiging van de vervangingspool. De boven-bestuurlijke vervangingspool kan onderbouwd aantonen dat de toewijzing van bekostiging van de vervangingspool aan de deelnemers anders verdeeld dient te worden.

### 12. Financiële aspecten van samenwerking

Een RTC, hoe dat dan ook formeel is ingericht, verleent diensten ten behoeve van de besturen die er aan deelnemen. Vanuit het RTC wordt voor de aangesloten besturen in ieder geval een match gemaakt van vervangers met vervangingsvacatures. In veel gevallen worden er ook andere activiteiten verricht of gecoördineerd die gericht zijn op de werving of de scholing van medewerkers.

Die activiteiten zijn niet kosteloos. Er zijn hierbij twee activiteitensoorten te onderscheiden:

- a. activiteiten die door en binnen het RTC worden verricht t.b.v. de deelnemers aan een RTC;
- b. activiteiten die worden gecoördineerd door het RTC, maar die plaatsvinden buiten het RTC.

De afspraken die de RTC's hebben gemaakt over de onderlinge verdeling van de kosten en de verrekening daarvan zullen van RTC tot RTC verschillen en daar wordt in deze handreiking ook verder niet op ingegaan.

#### BTW

Wat in het kader van deze handreiking wel van belang is, is de eventuele plicht om btw te heffen en af te dragen aan de belastingdienst over de onderling te verrekenen bedragen. De hoofdregel in het Nederlands belastingstelsel is - grofweg gezegd - dat over de kosten van economische activiteiten btw wordt geheven. De werkzaamheden van het RTC zijn aan te merken als een economische activiteit. Er geldt hierbij wel een aantal 'vrijstellingsgronden'.

Eén zo'n vrijstellingsgrond is de zogeheten 'koepelvrijstelling'. Die vrijstelling geldt onder meer voor 'koepelorganisaties' (samenwerkingsverbanden) die werkzaam zijn in de onderwijssector. Vrijstelling wordt verkregen als voldaan wordt aan de volgende (cumulatieve) voorwaarden:

- de aangesloten deelnemers zijn voor hun hoofdactiviteit vrijgesteld van btw (bij onderwijsorganisaties is dat het geval);
- de activiteiten waarvoor vrijstelling wordt verkregen zijn nodig om de (i.c.) prestaties als onderwijsorganisatie goed te laten verlopen;
- van geen van de deelnemers wordt hogere betaling gevorderd dan het aandeel van iedere deelnemer in de totale uitgaven;
- er is geen sprake van een ernstige concurrentieverstoring met commerciële organisaties.

Hoewel de btw-heffing en -afdracht op dit moment ter discussie staat, is er goede reden om aan te nemen dat het handelen van een RTC als 'matcher' van vraag en aanbod van vervanging door de belastingdienst wordt gezien als een activiteit waarvoor de koepelvrijstelling geldt. Omdat het vrijstellingsbeleid per belastinginspectie wordt bepaald, wordt aangeraden om niet voetstoots aan te nemen dat die vrijstelling geldt, maar om de vraag expliciet aan de eigen belastingdienst voor te leggen.



## SECTORPLAN PO

Andere activiteiten kunnen mogelijk onder dezelfde vrijstelling vallen, mits die voldoen aan de vier cumulatieve criteria die hierboven geformuleerd zijn. Ook hiervoor geldt dat het verstandig is om tevoren bevestiging van het vrijstellingsstandpunt te vragen aan de belastingdienst. Dat voorkomt onaangename verrassingen.

### **Kosten van gedetacheerd personeel**

Binnen het RTC zal over het algemeen gewerkt worden met detachering van medewerkers. Medewerkers die in dienst zijn van een deelnemer aan het RTC en die vervangingswerkzaamheden gaan verrichten bij een andere deelnemer bij dat RTC zullen worden gedetacheerd. De verrekening van kosten van die detachering vindt plaats tussen de twee betrokken deelnemers. Welke administratieve ondersteuning het RTC daarbij verleent, is aan de deelnemende besturen. Als het bij de detachering gaat om medewerkers die onderwijsgevende activiteiten verrichten of om activiteiten die daar heel nauw mee samenhangen (groepsleraren, onderwijsassistenten met lesgebonden taken, schooldirecteuren) dan zijn dat activiteiten die met betrekking tot de btw vallen onder de zogeheten ‘onderwijsvrijstelling’. De administratieve ondersteuning door het RTC kunnen onder de hierboven besproken koepelvrijstelling vallen. Het is belangrijk dat het RTC niet zelf medewerkers in dienst neemt die vervolgens worden gedetacheerd naar een schoolbestuur. In juridische zin is dat wel mogelijk, maar dan gaat het RTC zich gedragen als uitzendorganisatie en dergelijke uitleningen worden voor de btw belast met 21%.

### **Overeenkomst voor verdeling van kosten voor gemene rekening**

Besturen die in aan RTC deelnemen, maken samen kosten om de activiteiten van het RTC mogelijk te maken. Als die kosten worden doorberekend is er (als de koepelvrijstelling niet geldt) bij die doorberekening btw verschuldigd. partijen kunnen ervoor kiezen om, voor wat betreft die kosten, een zogenoemde ‘overeenkomst voor verdeling van kosten voor gemene rekening’ met elkaar te sluiten. Bij een dergelijke overeenkomst worden alle kosten die gemaakt worden in eerste aanleg door een van de partijen die aan die overeenkomst deelneemt gedragen. Deze partij kan die kosten vervolgens volgens een van te voren overeen gekomen verdeelsleutel met de andere partijen verrekenen. Er hoeft dan bij die verrekening geen btw te worden geheven of te worden afgedragen aan de belastingdienst.

Aan het sluiten van een overeenkomst voor verdeling van kosten voor gemene rekening kleven echter enkele ernstige bezwaren. De eerste is dat de verdeelsleutel van tevoren moet zijn vastgelegd en moet gelden voor een lange periode (ten minste vijf jaar). De tweede is dat die verdeelsleutel gedurende die periode niet gewijzigd kan worden. Bovendien is de belastingdienst buitengewoon kritisch over de vraag of er sprake is van een correcte kostenverdeling. Deze overeenkomstvorm is de afgelopen jaren herhaaldelijk onderwerp van juridische procedures geweest en in bijna alle gevallen luidde het oordeel van de rechter dat niet was voldaan aan de criteria die op dit punt gelden. Over het algemeen kan daarom worden gezegd dat de overeenkomst voor verdeling van kosten voor gemene rekening binnen een RTC geen goede werkvorm is. Dit betekent dat het verstandig is om goed te kijken welke kosten worden doorberekend en welke niet. Als er kosten worden doorberekend die niet onder een (andere) vrijstelling vallen geldt daarbij een btw-plicht.

### Vennootschapsbelasting (Vpb)

Betaling van vennootschapsbelasting is in het Nederlands belastingstelsel (vooral) aan de orde bij het in concurrentie met anderen drijven van een onderneming. Voor deze belastingvorm speelt de voorwaarde van het streven naar winst een belangrijke rol. Als algemeen uitgangspunt mag worden aangenomen dat onderwijsinstellingen in het primair onderwijs, alsmede de aanverwante activiteiten, buiten de vennootschapsbelastingplicht vallen.

De activiteiten die door een RTC worden verricht zijn ook niet gericht op het realiseren van winst, maar op het kostendekkend werkzaam zijn. Zonder in de details van deze belastingvorm te willen treden, kan geconcludeerd worden dat het werkzaam zijn in een RTC niet zal leiden tot een heffing van vennootschapsbelasting.

### 13. Mogelijke rechtsvormen

#### Samenwerken op basis van overeenkomst

De samenwerking binnen een RTC kan op verschillende manieren worden geformaliseerd. Er kan voor worden gekozen om die samenwerking te laten plaatsvinden op basis van een met elkaar af te sluiten overeenkomst. Dat kan een algemene 'brede' overeenkomst zijn, waarin de samenwerking volledig en in detail wordt uitgewerkt. Een andere mogelijkheid is om een 'raamovereenkomst' op te stellen, waarin de belangrijkste zaken met betrekking tot de samenwerking zijn vastgelegd, waarna er vervolgens op deelgebieden, als daar aanleiding toe bestaat, aanvullende overeenkomsten worden gesloten.

Gelet op het pionierskarakter dat de RTC's hebben is de vorm waarbij met een raamovereenkomst en vervolgovereenkomsten op deelgebieden wordt gewerkt een meer voor de hand liggende keuze dan een gedetailleerde 'overall-overeenkomst', waarin van meet af aan alles al is geregeld.

Het vormgeven van de samenwerking in overeenkomsten is een arbeidsintensieve aangelegenheid. Steeds als zich een (nieuwe) activiteit aandient of een bestaande activiteit wordt herzien of aangepast, is het noodzakelijk de vraag onder ogen te zien of dat ook aanpassing van een overeenkomst vergt. Daarnaast kan een overeenkomst gemakkelijk voorwerp van juridische procedure worden. In zijn algemeenheid is het daarom beter om de samenwerking uiteindelijk niet langs deze weg vorm te geven, maar dat te doen in de vorm van een gezamenlijk op te richten rechtspersoon.

#### Rechtsvormen: stichting of vereniging

De twee rechtsvormen die zich het best lenen voor de samenwerking binnen een RTC zijn de stichting en de vereniging. Daarbij kan ook de coöperatie nog worden genoemd, maar dat is in feite een bijzondere vorm van een vereniging.

##### Stichting

Een stichting is een rechtspersoon die via een eenzijdige rechtshandeling kan worden opgericht. Daarmee wordt bedoeld dat die door een persoon of door meerdere personen in het leven kan worden geroepen. Dat kunnen zowel natuurlijke personen als rechtspersonen zijn.

Een stichting wordt opgericht bij notariële akte en moet voldoen aan bepaalde formele criteria. In de naam van de stichting komt het woord 'stichting' verplicht voor. Verder bevatten de statuten de zetel van de stichting (dat is een plaats in Nederland), het doel ervan, de manier waarop de bestuurders van de stichting worden geworven en ontslagen en welke regels gelden als de stichting ontbonden wordt.

Het hoogste orgaan in een stichting is het bestuur ervan. Dat is bevoegd tot alle daden van beheer en bestuur. Met betrekking tot de kaders waarbinnen een stichtingsbestuur opereert kunnen in de statuten specifieke regelingen worden getroffen.

Omdat het bestuur het hoogste orgaan is van de stichting, is zij ook verantwoordelijk voor alle handelingen van de stichting. Als er daarbij zorg is gedragen voor een correcte inschrijving van de stichting en de bestuurders daarvan in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel, leidt die verantwoordelijkheid niet tot hoofdelijke (persoonlijke) aansprakelijkheid van de bestuurders. In twee situaties zal een bestuurder wel hoofdelijk aansprakelijk gesteld kunnen worden voor datgene wat zich binnen de stichting afspeelt.

## SECTORPLAN PO

Dat is als een bestuurder namens de stichting verplichtingen aangaat waarvan hij op voorhand weet dat de stichting die niet kan dragen. Dat is ook - en uiteraard - het geval als een bestuurder fraude pleegt.

### Vereniging

Een vereniging is een rechtspersoon die via een meerzijdige rechtshandeling kan worden opgericht. Daarmee wordt bedoeld dat er ten minste twee personen (natuurlijke personen of rechtspersonen) nodig zijn om een vereniging te kunnen oprichten.

In strikt juridische zin hoeft een vereniging niet te worden opgericht bij notariële akte - dat kan ook op basis van onderlinge afspraak. Er is dan sprake van een 'vereniging zonder volledige rechtsbevoegdheid'. Aan deze zogenaamde informele vereniging kleven twee belangrijke nadelen. De belangrijkste daarvan is dat de bestuurders ook hoofdelijk aansprakelijk zijn voor alle handelingen die binnen deze vereniging zijn gedaan en voor alle besluiten die zijn genomen. Verder kan een dergelijke vereniging geen registergoederen verkrijgen of erfgenaam zijn. Een informele vereniging is wellicht passend voor de bridgeclub, maar zeker niet voor een RTC.

Een vereniging 'met volledige rechtsbevoegdheid' wordt opgericht bij notariële akte. Deze akte moet, net als bij de stichting het geval is, de naam van de vereniging bevatten, net als de zetel en het doel ervan. Verder wordt in de statuten opgenomen wat de verplichtingen van de leden jegens de vereniging zijn en op welke manier de bestuurders worden benoemd en ontslagen. Tot slot is het verplicht om ook in de statuten op te nemen welke regels gelden bij ontbinding van de vereniging.

Kern van de verenigingsvorm is dat het hoogste orgaan niet wordt gevormd door het bestuur (zoals bij de stichting het geval is), maar door de algemene vergadering. Dat is het orgaan waarin alle leden van de vereniging aanwezig of vertegenwoordigd zijn. De statuten van een vereniging bepalen welke bevoegdheden aan het bestuur van die vereniging toebehoren - alle andere bevoegdheden (behalve die al in de wet zijn geregeld) komen toe aan de algemene vergadering (ook vaak de 'algemene ledenvergadering' genoemd).

Net als bij een stichting het geval is, zijn bij een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid de bestuurders alleen dan hoofdelijk aansprakelijk als zij willens en wetens namens de vereniging verplichtingen aangaan die de vereniging niet dragen kan en als zij frauderen.

### Coöperatie

Een coöperatie is een bijzondere vorm van een vereniging. De inrichting en werkwijze van een coöperatie (ook wel 'coöperatieve vereniging' genoemd) is gelijk aan die van de 'gewone' vereniging. Het verschil is met name gelegen in de doelstelling. De wetgever heeft dit begrensd en bepaald dat het doel van de coöperatie is het voorzien in de stoffelijke behoeften van haar leden in het bedrijf dat zij uitoefenen (anders dan het verzekeringsbedrijf).

## SECTORPLAN PO

### Geen voorkeur voor variant

Alle drie de hierboven beschreven rechtsvormen kunnen worden gekozen door een RTC. De vraag of voor een vereniging of voor een stichting wordt gekozen hangt vooral af van de invloed die de deelnemers op een RTC willen uitoefenen. Als het de bedoeling van de deelnemers aan een RTC is om uiteindelijk, als individuele besturen, een redelijke mate van zeggenschap te behouden over het geheel, dan ligt een verenigingsvorm meer voor de hand. Bij een keuze voor de stichtingsvorm is de afstandelijkheid weer wat groter. Hier zijn natuurlijk ook nogal nuances in denkbaar, die geregeld kunnen worden via de statuten van de betreffende vereniging of stichting.

Of voor een vereniging of voor een coöperatie wordt gekozen hangt af van de doelstelling die de vereniging krijgt. Als binnen een RTC een 'zo breed mogelijke samenwerking' wordt nagestreefd, op alle punten die samenhangen met personeelsbeleid, dan zal een keuze voor een coöperatie niet zo voor de hand liggen. Als een RTC haar samenwerking strak wil organiseren op een enkel (stoffelijk) punt (zoals het organiseren van vervanging), is een coöperatie ook een goede mogelijkheid.

# SECTORPLAN PO

## Bijlage 1

Normklasse	1	2	3	4	5
Ondergrens	€ -	€ 2.435,00	€ 3.115,00	€ 3.796,00	€ 4.463,00
Bovengrens	€ 2.435,00	€ 3.115,00	€ 3.796,00	€ 4.463,00	
Normbedrag per uur	€ 21,03	€ 28,17	€ 37,23	€ 42,84	€ 55,30

DA		1 t/m 4	5 t/m 10	11 t/ 13	
DB		1 t/m 2	3 t/m 7	8 t/m 13	14 t/m 17
DC		1	2 t/m 4	5 t/m 9	10 t/m 18
DD		1	2 t/m 3	4 t/m 9	10 t/m 18
DE		1	2 t/m 3	4 t/m 6	7 t/m 18

AB		1 t/m 5	6 t/m 11	12 t/m 13	
AC		1 t/m 5	6 t/m 11	12 t/m 16	17 t/m 18
AD		1 t/m 3	4 t/m 8	9 t/m 13	14 t/m 20
AE		1 t/m 2	3 t/m 5	6 t/m 9	10 t/m 19

LA		1 t/m 11	12 t/m 15		
LB		1 t/m 8	9 t/m 14	15	
LC		1 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 14	15
LD		1 t/m 4	5 t/m 8	9 t/m 11	12 t/m 15
LE			1 t/m 4	5 t/m 8	9 t/m 15
LIOA	1				
LIOB	1				

1	1 t/m 7				
2	1 t/m 8				
3	1 t/m 9				
4	1 t/m 11				
5	1 t/m 12				
6	1 t/m 11				
7	1 t/m 7	8 t/m 12			
8	1 t/m 4	5 t/m 13			
9	1	2 t/m 6	7 t/m 10		
10	1	2 t/m 6	7 t/m 12	13	
11		1 t/m 6	7 t/m 11	12 t/m 17	18
12			1 t/m 5	6 t/m 10	11 t/m 16
13				1 t/m 5	6 t/m 13
14					
15					1 t/m 12
16					1 t/m 12

Het overzicht is op basis van het prijspeil van 1 september 2015.

De bedragen van de ondergrens en de bovengrens corresponderen met het brutosalaris dat is vastgesteld volgens bijlage A1 tot en met A4 van de CAO PO.

## Colofon

September 2016

Uitgever: Uitvoerders sectorplan PO  
Arbeidsmarktplatform PO, Participatiefonds en Vervangingsfonds

Auteur: Groenendijk Consultancy  
Kees de Bondt, Petra Oosterom