

## Onderhandelaarsakkoord CAO VO 2016-2017

De werkgeversorganisatie VO-raad enerzijds en vakorganisaties AOb, CNV Onderwijs onderdeel van CNV Connectief, FNV Overheid en FvOv anderzijds komen door middel van dit onderhandelaarsakkoord tot een afronding van de cao-onderhandelingen over een nieuwe CAO VO. Dit onderhandelaarsakkoord voorziet in alle punten waarop sociale partners nu afspraken wensen te maken en beoogt hiermee in grote mate tegemoet te komen aan de wensen van alle betrokken partijen.

Door de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) werd ook de transitievergoeding onderdeel van het ontslagrecht. Gelet op de wens een bepaalde vorm van bovenwettelijke sociale zekerheid te behouden (mede ingegeven door het Sociaal Akkoord) en een nader te bepalen groep oudere werknemers bij ontslag de aanspraak op een ontslaguitkering tot de AOW-gerechtigde leeftijd in de uitkeringssystematiek op te nemen (thans tot 65 jaar), ontkomen cao-partijen er niet aan om de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (WOVO) aan te passen. Aangezien het voorkomen van werkloosheid een belangrijk onderdeel uitmaakt bij het terugdringen van de aanspraken bij ontslag, komt ook de periode voorafgaande aan een ontslagdreiging aan de orde.

Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

- 1) Looptijd
- 2) Loon
- 3) Ontslag en sociale zekerheid
- 4) Persoonlijk budget
- 5) Beroepscommissie bijzonder onderwijs
- 6) Technische en tekstuele wijzigingen

Hieronder worden deze afspraken toegelicht.

### **1. Looptijd**

De CAO VO heeft een looptijd van 1 juli 2016 tot 1 oktober 2017.

### **2. Loon**

In de salarisschalen van de nieuwe CAO VO 2016 zullen de eerder door de VO-raad aan de schoolbesturen geadviseerde structurele salarisverhogingen van 0,8 en 1,25 % worden verwerkt.

In aanvulling hierop zullen de salarissen en salarisschalen per 1 juli 2016 met 3% worden verhoogd. Daarnaast wordt in juli 2016 een eenmalige uitkering verstrekt, die overeenkomt met het extra loon dat werknemers hadden gekregen, als ware aan hen een loonsverhoging van drie procent vanaf 1 januari 2016 toegekend. De eenmalige uitkering wordt ook toegekend aan werknemers die in de periode tussen 1 januari 2016 en 30 juni 2016 uit dienst zijn getreden, voor de duur dat de werknemer bij de werkgever gedurende deze periode in dienst is geweest. De totale structurele loonsverhoging beslaat hiermee 5,05%.

In april 2017 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van € 500,-, naar rato van de omvang van de aanstelling. Deze uitkering is niet pensioengevend.

### **3. Ontslag en sociale zekerheid**

Partijen hebben langdurig informeel en formeel overleg gevoerd over herziening van de sociale zekerheid. Externe omstandigheden dwongen partijen om het huidige stelsel te herzien. De wettelijke WW-periode is verkort, de transitievergoeding is geïntroduceerd en de ontslagprocedure is gewijzigd. Door deze

ingrijpende veranderingen, zal het huidige stelsel van bovenwettelijke uitkeringen (WOVO) bij beëindiging van het dienstverband moeten worden herzien. Uitgangspunt hierbij is uiteraard wel dat ontslag, en daarmee ook de aanspraken bij ontslag, zoveel mogelijk voorkomen moeten worden. Het in een vroeg(er) stadium betrekken van de bonden bij situaties van reorganisatie en krimp, kan hieraan bijdragen.

Het recht op transitievergoeding geldt (vooralsnog) niet voor het openbaar onderwijs. Derhalve kiezen sociale partners voor het handhaven van het huidige sociaal zekerheidsstelsel voor het openbaar onderwijs, met slechts enkele aanpassingen.

#### *Ontslag bij reorganisatie en krimp*

In Bijlage 6 van de CAO VO (Sociaal Statuut) wordt een nieuw artikellid opgenomen, waarin wordt opgenomen dat de werkgever die op grond van de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag en het meerjarig voortschrijdend formatieplan formatieve problemen voorziet, contact opneemt met de vakbonden. Gelet op de 4-jaarscyclus kan vroegtijdig worden geanticipeerd op deze problemen. De vakbonden worden geïnformeerd en in overleg wordt een plan van aanpak overeengekomen. Onderwerp van gesprek zijn: Van werk naar werk, scholing, interne/externe mobiliteit, stimulering natuurlijk verloop etc. Voor eventueel resterend gedwongen ontslag zal na verloop van tijd een sociaal plan overeengekomen worden. De looptijd van het sociaal plan wordt begrensd tot tenminste een jaar.

Indien genoemde handelwijze door werkgever niet wordt gehanteerd, blijven de bepalingen van het huidige sociaal statuut van kracht zoals opgenomen in de CAO VO 2014/2015.

#### *Sociale zekerheid*

Het nieuwe sociaal zekerheidsstelsel voor het bijzonder onderwijs bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. Door de inwerkingtreding van de WWZ wordt de publieke WW-uitkering verkort tot maximaal 24 maanden.
- b. Sociale partners spreken af dat de versoering van de WW-uitkering in opbouw en duur in de CAO VO wordt hersteld (herstel derde WW-jaar, in totaal maximaal 14 maanden). Dit geldt eveneens voor de duur en opbouw van de WGA.
- c. De CAO VO voorziet daarbovenop in een aanvullende en aansluitende uitkering.
- d. Gedurende de eerste zes maanden van de WW-uitkering heeft de werknemer recht op een aanvulling op zijn WW-uitkering tot maximaal 75 procent van het laatst verdiende loon. Vervolgens bestaat gedurende maximaal 18 maanden recht op een aanvulling op de WW-uitkering tot 70 procent van het laatst verdiende loon. Indien een werknemer recht heeft op een langere uitkering door de reparatie van het derde WW-jaar, dan bestaat hierbij een recht op een aanvullende uitkering tot 70 procent van het laatst verdiende loon, waarbij het laatst verdiende loon gemaximeerd is op einde schaal 12 (LD).
- e. De werknemer heeft zodra het einde van de duur van zijn WW-uitkering (inclusief herstel derde WW-jaar) is bereikt, recht op een aansluitende uitkering. Deze aansluitende uitkering bedraagt een maand per gewerkt jaar in het onderwijs, met een maximum van 34 maanden. Hierbij wordt een referte-eis van vijf jaar gesteld, hetgeen inhoudt dat pas recht bestaat op uitbetaling van deze aanvullende uitkering zodra iemand meer dan vijf jaren in het onderwijs heeft gewerkt. Over de eerste vijf gewerkte jaren in het onderwijs vindt wel opbouw plaats.
- f. Per saldo is de publieke en private WW-duur dan maximaal 72 maanden.
- g. De hoogte van de aansluitende uitkering onder e bedraagt 70 procent van het laatst verdiende loon, waarbij het laatst verdiende loon gemaximeerd is op einde schaal 11 (LC).

- h. De werknemer die ontslagen wordt in de periode vanaf 10 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd en na afloop van zijn aansluitende uitkering onder e nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft recht op een extra aansluitende uitkering tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van de uitkering bedraagt 70 procent van het laatst verdiende loon, maar niet meer dan 130 procent van het wettelijk minimumloon (WML). Voor het aanspraak kunnen maken op deze uitkering, geldt dat een werknemer tenminste 15 jaren in het onderwijs moet hebben gewerkt.
- i. De werknemerspremie wordt gedurende de looptijd van de cao vastgesteld op 0%.
- j. De werknemer, wiens recht op aansluitende uitkering op grond van b of e is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking en hier minder loon ontvangt dan het laatst verdiende loon, heeft recht op loonsuppletie. Deze loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds het laatst verdiende loon. Voor de werknemer wiens recht op aansluitende uitkering op grond van h is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking en hier minder loon ontvangt dan 70 procent van einde schaal 11 (LC), heeft eveneens recht op loonsuppletie. Deze loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds het laatst verdiende loon, maar niet meer dan 70 procent van einde schaal 11 (LC).

Voor het openbaar onderwijs blijft de WOVO van toepassing, met dien verstande dat hierin een aantal wijzigingen worden aangebracht. Ook in deze regeling wordt het herstel van de opbouw en duur van de WW-uitkering opgenomen (herstel derde WW-jaar). De huidige aanvullende uitkering wordt aangepast conform hiervoor onder d vastgelegd. Daarnaast wordt de aansluitende uitkering niet gemaximeerd op 65-jarige leeftijd, maar op de AOW-gerechtigde leeftijd. De leeftijdscohorten van Bijlage 10 B artikel 6 schuiven conform de wijzigingen in de AOW-leeftijd mee op naar boven.

#### *Overgangsrecht*

- i. Ingegane uitkeringsrechten zullen niet worden aangetast. De einddatum van nog lopende uitkeringsrechten waarvan is vastgesteld dat deze eindigen op de 65-jarige leeftijd, zal worden gewijzigd naar de AOW-gerechtigde leeftijd.
- ii. Indien uiterlijk op 1 juli 2016 tussen werkgever en werknemer in een vaststellingsovereenkomst is afgesproken dat ontslag plaatsvindt in de periode van 1 juli tot en met 31 december 2016, dan blijft – indien gewenst - de huidige (onaangepaste) WOVO-regeling van kracht. Een transitievergoeding is hierbij in beginsel niet aan de orde, tenzij partijen dit onderling zijn overeengekomen.
- iii. Werknemers in het bijzonder onderwijs die op of na 1 juli worden ontslagen, kunnen gedurende de periode van vijf jaren kiezen voor het sociaal zekerheidsstelsel zoals geldend in het openbaar onderwijs. Er zal dan geen transitievergoeding worden verstrekt en het ontslag dient te geschieden middels gebruikmaking van een vaststellingsovereenkomst.

#### **4. Persoonlijk budget**

Het individueel keuzebudget (basisbudget) kan worden ingezet als verlof ten behoeve van duurzame inzetbaarheid. Dit basisbudget kan nu maximaal vier jaar worden gespaard, daarna vervalt het eerste jaar van het gespaarde saldo. Partijen spreken af om de spaartermijn van het basisrecht niet meer te limiteren. Na vier jaar wordt het eerste jaar van het gespaarde saldo omgezet in een geldbedrag door de uren te vermenigvuldigen met het dan geldende uurtarief. Dit geldbedrag is op een later moment alsnog in te zetten voor verlof door het geldbedrag te delen door het dan geldende uurtarief.

In de cao wordt opgenomen dat het basisbudget voor het einde van het dienstverband wordt opgenomen. Indien werknemer niet in staat wordt gesteld de uren op te nemen, dan zal het (al dan niet gespaarde) budget worden uitbetaald.

Het standaardkarakter van hoofdstuk 7 komt te vervallen.

## **5. Beroepscommissie bijzonder onderwijs**

Door de inwerkingtreding van de WWZ is het ontslagrecht ingrijpend veranderd, waardoor de verschillende Commissies van Beroep niet langer bevoegd zijn om te oordelen over ontslag. Sociale partners zijn van mening dat er wel een laagdrempelige voorziening moet blijven bestaan om te oordelen over een door de werkgever genomen besluit inzake:

- Disciplinaire maatregelen (m.u.v. van ontslag)
- Schorsing
- Direct of indirect onthouden van promotie
- Aanwijzing van een andere instelling of instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten (overplaatsing)
- Eenmalige inhouding periodieke verhoging

Hiertoe zal één landelijke Beroepscommissie worden ingesteld.

## **6. Technische en tekstuele wijzigingen**

### *Opzeggen verlengd dienstverband voor bepaalde tijd*

De opzeggingsbepaling in de cao bij het verlengd dienstverband voor bepaalde tijd wordt verwijderd. Daarvoor in de plaats komt een aanzegbepaling. Daarnaast spreken sociale partners af een gezamenlijke uitleg te publiceren van het huidige artikel over het beëindigen van een verlengd dienstverband voor bepaalde tijd, waarbij de interpretatie van de nawerkende cao-tekst (schriftelijke opzegging zonder preventieve toetsing) expliciet wordt geduid.

### *Professionaliseringsbudget*

Onlangs heeft de Bezwarencommissie CAO-VO een uitspraak gedaan over het individuele professionaliseringsbudget van 83 uur. De Commissie heeft het artikel waarin dit budget is vastgelegd zo geïnterpreteerd, dat het budget niet naar rato hoeft te worden toegekend bij parttimers. Deze uitspraak is niet conform de intentie van cao-partijen en derhalve zal de cao-tekst worden aangepast, zodat onomstotelijk blijkt dat de naar rato-bepaling van toepassing is. Vooruitlopend op de wijzigingen zullen sociale partners hierover een gezamenlijk bericht publiceren.

### *Nieuwe wetgeving*

Nieuwe wetgeving, waaronder in ieder geval de nieuwe Wet arbeid en zorg en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, worden zover vereist, verwerkt in de nieuwe CAO VO. Ook door de WWZ zullen voor het bijzonder onderwijs wijzigingen in de cao moeten worden opgenomen, met name op het gebied van de ketenbepaling en tijdelijke contracten.

Partijen zijn voornemens een duaal traject van werken en leren in te voeren en treden hierover in overleg met elkaar en de lerarenopleidingen. Met het zicht daarop spreken sociale partners in de komende cao voor tijdelijke contracten inzake onbevoegdheid af dat de afwijkingsmogelijkheid op de wettelijke ketenbepaling in het huidige (nawerkende) artikel 9.a.4 CAO VO tot 1 oktober 2017 blijft bestaan. Alle overeenkomsten die voor 1 oktober 2017 zijn aangegaan, vallen onder dit overgangsrecht. Hierna komt de afwijkingsmogelijkheid te vervallen. Deze afwijkingsmogelijkheid is noodzakelijk, omdat zij-instromers en andere onbevoegde leraren lessen geven in het voortgezet onderwijs. Het ombouwen van de huidige praktijk naar een praktijk die wel valt onder de ketenbepaling kost enige tijd. Opleidingen, werkgevers, leraren en cao-partijen moeten een nieuwe combinatie van werken en leren opzetten.

*Overige technische punten*

De cao wordt daarnaast aangepast op een aantal overige technische punten.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 12 april 2016

VO-raad  
Dhr. drs. ir. M.A. Mittelmeijer RI

Algemene Onderwijsbond AOb  
Dhr. drs. B.C.P.M. Hoogenboom

Dhr. W.P. Littooi

CNV Onderwijs deel van CNV Connectief  
Mevr. H.J. Adriani

Dhr. A.H. Hoekstra MEM

Federatie van Onderwijsvakorganisaties  
Dhr. J. Veenstra

FNV Overheid  
Dhr. R. Huijskens