

Toelichting op en wegwijzer in de cao vo 2023 -2024

Een uitgave van onderwijsvakbond Leraren in Actie (LIA) naar aanleiding van veel gestelde vragen aan de juridische afdeling.

Colofon

Tekst: Robert Mäkel – van Luttikhuizen, afdeling juridische zaken tevens secretaris LIA.

Met bijdragen van: Remko Koopman, jurist LIA.

Grafische verzorging: Ronald Cilon, bestuurslid.

Eindredactie: Peter Althuisen, voorzitter LIA.

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd worden en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van LIA.

Voorwoord

Naar aanleiding van veel gestelde vragen aan onze juridische afdeling is besloten een handzaam boekje tot stand te brengen waarin deze zaken kort worden behandeld.

Wij realiseren ons dat in deze uitgave slechts een klein gedeelte van de cao vo aan bod komt, maar we hebben ook niet beoogd zo volledig als de cao vo zelf te willen zijn.

Het gaat slechts om zaken waarover ons veelvuldig vragen worden gesteld.

Tevens kan deze uitgave dienen om, juist vanwege de beknopte vorm, snel even iets op te kunnen zoeken wanneer er vragen rijzen over de rechtspositie. Uiteraard geldt te allen tijde de tekst van de cao, waarnaar dit boekje dan ook telkens met benoeming van het artikel of bijlage verwijst. Om het zoeken te vergemakkelijken is de volgorde van de cao vo aangehouden.

Inhoud

DEEL I

Hoofdstuk 1 (afwijkingsmogelijkheden)	8
Hoofdstuk 2 (algemene arbeidsduur)	9
Hoofdstuk 3 (salaris, afwijkingen niet toegestaan)	10
Hoofdstuk 4 (sociale zekerheid)	11
• bijlage 11 sociale zekerheid deel Zavo.	11
• Artikel 6 (voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken)	11
• Re-integratie werkzaamheden	11
• Vaststellingsovereenkomst (VSO) bij arbeidsongeschiktheid/ziekte pas op uw tellen!	12
• Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid niet zomaar prijsgeven	12
• Een hersteld melding dan?	13
• Geen VSO maar wat dan wel?	13
• Wel of geen transitievergoeding bij herplaatsing binnen de eigen organisatie?	13
Hoofdstuk 5 (functies en functiewaardering)	15
• Artikel 11.5 (bezwaar functiewaardering)	15

DEEL II

Hoofdstuk 6 (arbeidsduur)	17
• Werktijden (6.2)	17
• Mag een deeltijder altijd en op alle dagen worden ingezet	17
• Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur	17

Hoofdstuk 7 (levensfasebewust personeelsbeleid)	18
• Een aantal rechten komen te vervallen	18
• Overgangsjaar 2022/2023	18
• Vervangingsbetrekking en startende leraar	18
Seniorenverlof	18
• Met aanvullend verlof (170 klokuren)	19
• Met extra aanvullend verlof (340 klokuren)	19
• Overige bepalingen	19
Hoofdstuk 8 (Taakbeleid)	20
Werkdruk	20
• Artikel 8.1, lid 2	20
• Artikel 8.2	20
• 8.3. Startende leraar	20
Vaststellen taken	21
• Artikel 8.1, lid 3:	21
Hoofdstuk 9 (arbeidsovereenkomst)	22
• 9.2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	22
• 9.8. Uitzendarbeid	22
Hoofdstuk 10 (beëindiging arbeidsovereenkomst)	23
• 10.1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	23
• 10.3. Aanzeggen	23
• 10.4. Opzegging	23
• 10.5. Opzegtermijn	23
• Opzegtermijn vóór datum indiensttreding	24
• artikel 10.5, lid 4 (afwijken opzegtermijn)	24
Ordemaatregel als schorsing, disciplinaire maatregelen of ontslag op staande voet	24

Hoofdstuk 11 functies	25
• Artikel 11.1, lid 4 (garantieregeling)	25
• Artikel 11.5 (bezwaar functiewaardering)	25
Hoofdstuk 12 (salaris)	26
• U verandert van baan	26
• 12.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding	26
• 12.8. Jubileumgratificatie	26
Hoofdstuk 13. (Vergoedingen en financiële regelingen)	27
• 13.1. Vergoeding verplaatsingskosten	27
• Tegemoetkoming reiskosten	27
• 13.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering	27
Hoofdstuk 14. (Vakantieverlof).	28
• 14.1. Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren	28
• Artikel 14.1, lid 8 Ziekte en vakantieverlof	28
Hoofdstuk 15 (Verlof)	29
• Kortdurend verlof (artikel 15.1)	29
• Kortdurend zorgverlof (artikel 15.1.a)	29
• 15.2. Lang buitengewoon verlof	30
• Ouderschapsverlof (artikel 15.6.a)	30
Hoofdstuk 16 (Professionalisering)	31
• Collectieve activiteiten	31
• Basisrecht	32
• Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening (geldend vanaf schooljaar 2023/2024)	32
• Basisrecht in geld	32

Hoofdstuk 17, werkgelegenheid	34
• 17.4. Overplaatsing	34
• Extra reiskosten	35
• Verlaging van het aantal uren voor vakken	36
• Inroepen nietigheid	36
• Over instemmingsgeschillen voorgelegd door het bevoegd gezag	36
• Indien de school de bonden (nog) niet heeft uitgenodigd.	37
Hoofdstuk 18 (Overige rechten en plichten)	38
• Mag een werknemer, naast zijn werkzaamheden op een school, bijvoorbeeld een eigen bedrijf hebben?	38
• 18.3. Gesprekkencyclus	38

DEEL I

Hoofdstuk 1 (afwijkingsmogelijkheden)

De cao vo bestaat uit deel I en deel II. Afwijkingen in deel I zijn niet toegestaan. In deel II wel, mits deze gunstiger zijn voor de werknemer (**artikel 1.3, lid 2**). In overleg met de directie is afwijken van de cao dus in bepaalde gevallen mogelijk.

Hoofdstuk 2 (algemene arbeidsduur)

De werktijd bedraagt bij een volledige weektaak maximaal 1659 klokuren per schooljaar. Door sociale partners wordt geacht deze tijd te werken buiten de schoolvakanties om. Daarmee komt de werktijd gemiddeld te liggen op $720/36$ lesweken = 20 klokuren les en $939/40$ schoolweken (overige) taken = 24 klokuren. Dat maakt een totale werkweek van gemiddeld $20 + 24 = 44$ klokuren.

Leraren in Actie (LIA) is echter van mening dat iedere werknemer tenminste recht heeft op 4 weken vakantieverlof (wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW) en dat deze in mindering dienen te worden gebracht op de overeengekomen werktijd van 1659 klokuren. Deze 1659 dienen dan bijvoorbeeld gewerkt te worden in 45 rekenweken. Daarmee zou onze weektaak worden teruggebracht van 44 klokuren naar $(1659/45 \text{ rekenweken} =) 36,86$ klokuren per week, hetgeen overeenkomt met artikel 2, lid 2. Voor deze werkweek (met adv) is destijds ook salaris ingeleverd.

Nu wordt deze 36,86 uur per week uitsluitend nog gebruikt met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid.

Hoofdstuk 3 (salaris, afwijkingen niet toegestaan)

In tegenstelling tot vroeger, toen men nog werd betaald naar de opleiding, wordt de werknemer nu bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. Dat betekent dat er bij sollicitatie niet automatisch sprake is van dezelfde schaal, maar hangt dit af van hoe de vacante functie is gewaardeerd. Vraag dus altijd eerst naar de salarisschaal van de vacante functie.

In dit hoofdstuk komen de salarisschalen en de daarbij behorende salarisnummers alsmede de bindingstoelage, eindejaarsuitkering en dergelijke aan bod. Voor de bedragen zie **bijlage 8 en 9** in de cao.

Zie ook **hoofdstuk 12, Salaris (afwijkingen ter onderhandeling mogelijk waar aangegeven)**.

Hoofdstuk 4 (sociale zekerheid)

Op de werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing hetgeen is bepaald in de **bijlage 11 sociale zekerheid deel Zavo**.

Bij ziekte bestaat recht op 2 jaar verlof wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid of ziekte, waarbij gedurende het tweede jaar een salariskorting wordt toegepast van 30% op het brutosalaris (**bijlage 11, artikel 4a.**).

Artikel 6 (voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken) Ter bepaling van de termijn van 2 jaar wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de werknemer gedurende ten minste 4 weken zijn dienst daadwerkelijk en volledig heeft hervat. Dat betekent dat verlofdagen en vakanties **niet** meetellen bij deze 4 weken. De dienst dient namelijk daadwerkelijk te zijn hervat.

Stel de werknemer heeft 3 weken de werkzaamheden volledig en daadwerkelijk hervat en de werknemer wordt opnieuw ziek. Dan wordt de nieuwe ziekte als een voortzetting van het vorige ziekteverlof beschouwd en telt het ziekteverlof van de vorige ziekte of arbeidsongeschiktheid voor de bepaling van de twee jaar gewoon mee.

Ook zijn er schoolbesturen die werknemers, nadat ze 4 weken het werk volledig en daadwerkelijk hebben hervat, "uit voorzorg" of "ter nadere beoordeling" voor een klein gedeelte van hun taak ziek laten staan, teneinde (op oneigenlijke gronden) te voorkomen dat werknemers een nieuwe periode van 2 jaar ziekteverlof ingaan. Dat mag dus niet. Let hier goed op en neem bij twijfel contact op met onze afdeling juridische zaken.

Re-integratie werkzaamheden

Veel onduidelijkheid is er voorts over wat nu wel en niet moet worden verstaan onder re-integratie in wenselijk geachte arbeid (**artikel 13.a**) of op therapeutische basis (**artikel 13.b**).

Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie.

Dat betekent dat wanneer de werknemer, (bijvoorbeeld een leraar) die recht heeft op ziekteverlof gaat re-integreren in een op school bestaande andere functie, bijvoorbeeld administratief werk, voor die gewerkte uren gewoon recht heeft op zijn/haar eigen volledige salaris, dus 100%.

Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is pas sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de werknemer aan alle volgende eisen voldoet:

i de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;

- ii de periode mag niet langer zijn dan 6 weken;
- iii de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
- iv het mag geen bestaande functie zijn die in de cao staat omschreven;
- v het moet een gecreëerde functie zijn;
- vi er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
- vii de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.

Sommige schoolbesturen gaan er ten onrechte vanuit dat er bij re-integratie sprake is van therapeutische arbeid en dat de salariskorting gedurende het tweede ziektejaar ook voor die gewerkte uren van toepassing is. Dat klopt dus **niet**.

Vaststellingsovereenkomst (VSO) bij arbeidsongeschiktheid/ziekte pas op uw tellen!

Het komt nogal eens voor dat LIA leden arbeidsongeschikt zijn en hun werk eigenlijk niet meer zien zitten en het dienstverband graag willen beëindigen. De HR-afdeling stelt dit soms ook voor. Raadpleeg altijd eerst een jurist alvorens in te stemmen met een vaststellingsovereenkomst/beëindigingsovereenkomst.

Loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid niet zomaar prijsgeven

Voor de zieke werknemer geldt gedurende twee jaar een opzegverbod en hij/zij heeft gedurende twee jaar, en bij onvoldoende re-integratie inspanningen van de werkgever, soms zelfs drie jaar recht op loondoorbetaling. Die loondoorbetaling mag een arbeidsongeschikte/zieke werknemer niet opgeven. Doet u dat wel dan heeft dat gevolgen voor uw Ziektewetuitkering. Normaal gesproken (in de situatie zonder arbeidsongeschiktheid) behoudt de medewerker - als de opzegtermijnen netjes in acht zijn genomen - het recht op een werkloosheidsuitkering maar een zieke werknemer heeft geen recht op een WW-uitkering. Dit recht heeft hij niet, omdat hij niet voldoet aan de voorwaarde dat hij beschikbaar moet zijn om arbeid te aanvaarden. Hij/zij is immers ziek en kan dan veelal niet solliciteren en werken. Een zieke werknemer is na het einde van de arbeidsovereenkomst (gedurende de eerste 104 weken van ziekte) aangewezen op een Ziektewetuitkering (ZW).

Door tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid in te stemmen met beëindiging van de dienstbetrekking benadeelt u het Algemeen werkloosheidsfonds (art. 45 lid 1 onder j ZW). De Ziektewetuitkering aan een werknemer wordt dus geweigerd indien hij meewerkt aan zijn eigen ontslag en verliest daardoor het recht op loondoorbetaling. Zo wil de wetgever voorkomen dat de werkgever door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst met de werknemer ontkomt aan de op hem rustende verplichting om in de eerste 104 weken loon tijdens ziekte te betalen en de werknemer te re-integreren.

Als er 104 weken arbeidsongeschiktheid zijn verstreken - en er door het UWV geen loonsanctie is opgelegd - vervalt de betalingsverplichting van de werkgever en kunt u in aanmerking komen voor een uitkering krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Die 104 weken dat uw werkgever loon tijdens ziekte moet doorbetalen is tevens de wachttijd voor de WIA. Is die wachttijd WIA voorbij, dan zijn er geen bezwaren meer tegen het sluiten van een VSO.

Een hersteld-melding dan?

Vaak stelt HR voor om een hersteld-melding te doen, een vaststellingsovereenkomst te sluiten met recht op WW en bovenwettelijke uitkering. Vaak kan het verstandig zijn advies aan de bedrijfsarts te vragen. Vindt hij/zij dat u weer arbeidsgeschikt bent, dan kan een hersteld-melding volgen. De risico's zijn dan eigenlijk weggenomen. Maar aan een hersteld melding zonder advies van de bedrijfsarts zijn risico's verbonden. Dit geldt te meer als de werkgever na 42 weken arbeidsongeschiktheid melding moet maken aan het UWV van de arbeidsongeschiktheid. Die 42^e weeks-melding maakt ook dat onze jurist behoorlijk terughoudend is om te werken met een hersteld-melding zonder advies van de bedrijfsarts. Stel u sluit de vaststellingsovereenkomst maar gaat toch arbeidsgeschikt uit dienst? Een weigering van de ZW-uitkering ligt voor de hand.

Geen VSO, maar wat dan wel?

Soms is het verstandig niet terug te keren naar de eigen werkplek, bijvoorbeeld door een verstoorde verhouding. Mediation kan dan vaak uitkomst bieden. Het is bij verstoorde verhoudingen altijd goed mediation aan te bieden. Als de werkgever mediation aanbiedt, kunt u dat ook niet zomaar weigeren.

Soms is terugkeer naar het eigen werk niet verstandig omdat de bedrijfsarts hernieuwde uitval voorziet. Het kan soms beter zijn te zoeken naar andere passende functies binnen de organisatie of daarbuiten. Bij aanvaarding van werk elders in het kader van re-integratie blijft het oorspronkelijke dienstverband in stand.

Wel of geen transitievergoeding bij herplaatsing binnen de eigen organisatie?

Soms keert men terug voor minder uren en soms in een andere functie. Bij arbeidsuren-vermindering kan er aanspraak bestaan op gedeeltelijke transitievergoeding. Bij herplaatsing in een lager gewaardeerde functie niet. Over de aanspraak op transitievergoeding bij gedeeltelijk ontslag en herplaatsing heeft de Hoge raad twee arresten gewezen De Kolom beschikking en de SIPOR-beschikking (beide onderwijszaken).

Dat aanspraak op gedeeltelijke transitievergoeding bij gedeeltelijk ontslag kan, blijkt uit de zogenaamde Kolom beschikking van de Hoge Raad **CLI:NL:HR:2018:1617**. De Hoge Raad heeft besloten dat de mogelijkheid van gedeeltelijk ontslag met daaraan gekoppeld de aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding wel kan worden aanvaard voor het bijzondere geval dat, door omstandigheden gedwongen, wordt overgegaan tot een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer. Een substantiële en structurele vermindering van de arbeidsduur is een situatie waarvoor de transitievergoeding op haar plaats is. In die gevallen kan worden gesproken van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht of in het gegeven geval de vermindering van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden in de vorm van

- (1) een gedeeltelijke beëindiging,
- (2) een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst dan wel
- (3) aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Mede met het oog op de hanteerbaarheid van het vorenstaande wordt nog het volgende overwogen. Bij een substantiële vermindering van de arbeidstijd als hiervoor bedoeld, gaat het om een vermindering van de arbeidstijd met ten minste twintig procent;

Herplaatsing in een andere functie kan (helaas) niet worden gelijkgesteld aan gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:673 BW. Een vermindering van salaris die het gevolg is van herplaatsing geeft dan ook geen recht op een transitievergoeding. Dit heeft de Hoger raad besloten in de SIPOR-beschikking **ECLI:NL:HR:2020:749**.

Hoofdstuk 5 (functies en functiewaardering)

In de cao vo is de zogenaamde functiemix in het leven geroepen.

De bedoeling daarvan is dat op controleerbare wijze en met instemming van de P(G)MR binnen een school wordt gestreefd naar een minimumaantal functies LC en LD.

Zo luidt artikel 5.2. (Functiemix) van de cao vo dat de functiemix en eventuele maatwerkafspraken uitgangspunt zijn voor het overleg met de P(G)MR als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan. Tevens dienen sociale partners de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau te blijven monitoren en komen bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen.

Van dit laatste wordt vaak nog te weinig gerealiseerd. Landelijk is in het vo bijvoorbeeld het streven om van alle leraren tenminste bijna 37% in een LD-functie te benomen. Helaas zit nog slechts 25% in een LD-functie. 43% heeft nog steeds een LB-functie terwijl het doel 34% bedraagt, hetgeen dan betekent dat er veel meer collega's in een LC of LD schaal zouden moeten zitten.

Voor meer informatie over de functiemix verwijst LIA graag naar: www.functiemix.nl . Ook kunt u op die site zien hoe ver uw school is met het realiseren van de doelen van de functiemix. Ook kunt u nadere informatie vragen bij uw MR. Deze heeft namelijk moeten instemmen met de plannen en het (meerjaren)formatieplan.

Een schoolbestuur heeft veel beleidsvrijheid wat betreft een collega al of niet in aanmerking te laten komen voor een LC-functie of LD-functie. Vraag aan uw MR wat daarover (al dan niet) is afgesproken.

Artikel 11.5

Een geheel andere zaak kan zijn wanneer u feitelijk mogelijk al werkzaamheden verricht die eigenlijk behoren bij een hoger gewaardeerde functie. In dat geval is mogelijk artikel 11.5 van de cao vo op u van toepassing.

U kunt namelijk (indien uw school weigert u in een hogere schaal te benoemen) bij de externe bezwarencommissie functiewaardering bezwaar aantekenen wanneer u zich niet kan verenigen met:

- a. de waardering van uw functie;
 - b. de beschrijving van uw functie in relatie tot de u opgedragen werkzaamheden.
- (artikel 11.5, lid 2 van de cao vo).

Vraag in dit kader ook de functieomschrijvingen op van de LC- en LD-functies bij uw school conform de FUWA-VO 2010. U kunt dan de verschillen vergelijken en vaststellen of uw werkzaamheden corresponderen met datgene wat u dagelijks aan werkzaamheden (en daarbij behorende verantwoordelijkheden) verricht.

DEEL II

Hoofdstuk 6 (arbeidsduur)

Belangrijke artikelen in dit hoofdstuk zijn 6.1.lid 2 en lid 5 (betrekkingsomvang) en luiden:

2. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze cao ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsomvang, tenzij elders in deze cao anders is bepaald.

5. De omvang van de betrekking van de werknemer mag niet meer bedragen dan 120% van een normbetrekking. Voor deze 20% boven de normbetrekking kan geen aanstelling voor onbepaalde tijd (vaste dienst) gelden (lid 6).

Werktijden (6.2)

De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een arbeidstijden- en rusttijdenregeling vast. Ga in voorkomende gevallen na of dit gebeurd is bij de personeelsgeleding van de MR.

Mag een deeltijder altijd en op alle dagen worden ingezet voor werkzaamheden of vergaderingen en dergelijke?

Nee, dat mag niet altijd. Een werkgever kan nu eenmaal niet over uw vrije tijd beschikken. Alle werktijd dient dus verantwoord te zijn in uw jaartaak. U kunt dus alleen verplicht worden te werken op uw vrije dag wanneer daar in de jaartaak rekening mee is gehouden. In dat geval is er dus op uw werkdagen werktijd 'gereserveerd'.

In de tabel van artikel 6.2, lid 4 is aangegeven op hoeveel dagen en/of dagdelen de werknemer in deeltijd maximaal mag worden ingezet. Maar ook geldt hier lid 5 waarin is bepaald dat de feitelijke dagen of dagdelen waarop de werknemer in deeltijd wordt ingezet, door de werkgever in overleg (!) met de werknemer worden vastgesteld en zo veel als mogelijk aaneengesloten ingeroosterd, rekening houdend met andere verplichtingen van de werknemer. Dat kunnen ook verplichtingen in de privésfeer zijn. De werkgever mag dus, indien u in deeltijd werkt, niet eenzijdig bepalen op welke dagen u aanwezig dient te zijn.

Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur

Alleen de werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens een der schalen 1 tot en met 8, maakt aanspraak op compensatie. Zie artikel 6.3 en 6.4.

Toch is Leraren in Actie (LIA) van mening dat een werkgever zonder instemming van de werknemer niet over de vrije tijd van een medewerker kan beschikken. Gebeurt dit toch en worden werkzaamheden opgedragen buiten werktijd van betrokkene en is in de jaartaak hiermee geen rekening gehouden, dan dienen naar ons oordeel deze werkzaamheden te worden gecompenseerd.

Hoofdstuk 7 (levensfasebewust personeelsbeleid)

Vanaf schooljaar 2022/2023 is het basisbudget verhoogd naar 90 uur*. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase en de persoonlijke situatie of de werkdruk verminderen en de duurzame inzetbaarheid vergroten. De leraar heeft het recht om het basisbudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. LIA is van mening dat u, wanneer de volledige 90 klokuren basisbudget worden ingezet voor vermindering van de lestaak bij een door de school gehanteerde lesduur van 50 minuten, dan het recht heeft de lestaak met tenminste 1,9 lesuur per week te verminderen, dan wel een equivalent daarvan. Ingevolge artikel 1.3, tweede lid, is er sprake van een minimum cao vo en zou dit aantal naar boven kunnen worden afgerond op 2 lessen, omdat dit gunstiger is voor de medewerker.

Een aantal rechten is komen te vervallen

Met ingang van schooljaar 2023/2024 is het recht op verlof en verlofsparen vervallen. Dat betekent niet dat er geen mogelijkheid tot verlof meer is, maar wel dat hier de goedkeuring voor nodig is van de werkgever. Met nadruk is in artikel 7.4, eerste lid onder c bepaald dat werknemer en werkgever ook andersluidende afspraken kunnen maken. Er zal dus, wanneer u verlof wenst, met de werkgever moeten worden overlegd. Dat overleg geldt ook wanneer u de 40 uur extra budget wenst in te zetten voor seniorenverlof. Het recht om de 50 klokuren basisbudget voor de seniorenregeling te gebruiken blijft echter bestaan.

Overgangsjaar 2022/2023

Schooljaar 2022/2023 wordt in het kader van deze regeling gezien als een overgangsjaar. Dat betekent onder meer dat de 40 uur extra budget kan worden uitbetaald. Reeds gemaakte afspraken, bijvoorbeeld op basis van het recht op verlof vanuit de cao vo 2021, dienen door de werkgever te worden gerespecteerd.

Vervangingsbetrekking en startende leraar

Het budget is ook van toepassing op een arbeidsovereenkomst bij vervanging wegens ziekte van een werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst. De bestedingsmogelijkheden als hier beschreven betreffende de keuzemogelijkheden worden echter uitgesloten. De besteding van deze uren zal in de vorm van een verhoging van het uurloon met de factor 1,03 worden gerealiseerd. Vanaf schooljaar 2022/2023 geldt de factor 1,05.

Startende leraren, die die in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie krijgen, zijn van deze regeling uitgesloten.

Seniorenverlof

Stel u heeft een arbeidsovereenkomst van 0,5 fte en een leeftijd van 57 of ouder. Dan heeft u vervolgens naar keuze maximaal recht op:

0,5 x 50 = 25 uur basisbudget

0,5 x 120 = 60 uur aanvullend budget waarvan 50% voor eigen rekening

0,5 x 170 = 85 uur extra aanvullend budget volledig voor eigen rekening

Totaal 170 klokuren verlof.

Dit komt overeen met in dit voorbeeld $0,5 \times 6$ lessen = 3 uren lesvermindering per week van 50 minuten elk. Omdat een les ongeveer 30 klokuren per jaar behelst, wordt de rest van het verlof, zijnde $(170 - 90 =)$ 80 klokuren, aangewend voor vrijstelling van het voor- en nawerk (opslagfactor) die lessen betreffende.

Alleen met aanvullend verlof (170 klokuren)

U kunt er ook voor kiezen om alleen maar gebruik te maken van de 120 uren aanvullend budget. U hebt dan in bovenstaand voorbeeld recht op $0,5 \times 3 = 1,5$ lesreductie per week. Bij een volledige werkweek heeft u dan recht op $120 + 50 = 170$ klokuren en tevens een vrij dagdeel.

U kunt u er bij 170 klokuren ook voor kiezen om het aantal in te roosteren dagen te maximeren op 4 per week. U kunt dan wel op deze roostervrije dag maximaal 10 dagdelen per jaar door de werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van niet-lesgevend taken.

Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende het dagdeel, dan heeft de werknemer recht op vervangend verlof. Dit geldt niet indien gebruik wordt gemaakt van de roostervrije dag.

Met extra aanvullend verlof (340 klokuren)

Bij een volledige werkweek heeft u bij een verlof van 340 klokuren ($50 + 120 + 170$) naast de lesreductie van 6 lessen tevens recht op een vrije dag. Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende deze dag verlof, dan heeft de werknemer recht op vervangend verlof. Deze verplichting kan hoogstens driemaal per jaar worden opgelegd.

Overige bepalingen

Deze verlofrechten ontstaan niet eerder dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt. De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. Ziekte van de werknemer schort het verlof van de 50 uur basisbudget op. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof van het aanvullend en extra aanvullend verlof niet op.

**De collectieve en individuele cao-afspraken over werkdrukvermindering, als hierboven genoemd, gaan in per schooljaar 2022/2023, dat is vanaf 2022. De bekostiging is echter voorzien voor het hele kalenderjaar 2022. Sociale partners hebben daarom in november 2022 een aanvullende afspraak gemaakt over de besteding van de bekostiging die samenvalt met de periode van januari tot en met juli 2022. In totaal gaat dat over een eenmalig bedrag van 175 miljoen euro. Structureel is jaarlijks 300 miljoen beschikbaar waarvan 150 miljoen voor individuele middelen in de vorm van het persoonlijk budget.*

Sociale partners hebben afgesproken deze eenmalige 175 miljoen euro op dezelfde wijze te besteden als in de cao-afpraak voor het huidige overgangsjaar 2022/2023. Dit betekent dat de helft (87,5 miljoen) eenmalig wordt toegevoegd aan het individuele deel van de werkdrukafspraken in de vorm van 23 klokuren extra budget. In totaal komt het te besteden persoonlijk budget in het overgangsjaar 2022/2023, bij een volledige weektaak, daarmee op $50+40+23= 113$ klokuren.

Hoofdstuk 8 (Taakbeleid)

Werkdruk

Artikel 8.1, lid 2, luidt dat het taakbeleid gericht dient te zijn op een evenwichtige spreiding van de aan de werknemer op te dragen werkzaamheden en werkdruk over het schooljaar. Dat betekent dat plus of min-uren overdragen naar een volgend schooljaar **niet** is toegestaan. Er is dan immers geen sprake van een evenwichtige spreiding van de aan werknemer op te dragen werkzaamheden.

Artikel 8.2

De maximale lestaak bedraagt 750 klokuren op jaarbasis, tenzij op instellingsniveau andersluidende afspraken gelden en/of tenzij de werkgever in overleg met de P(G)MR en met in achtneming van 2/3 meerderheid van het personeel tot andere afspraken komt, of 720 klokuren indien gebruik wordt gemaakt van de 'ontwikkeltijd'.

Dat betekent dat de cao geen vast maximumaantal lessen aangeeft. Dit aantal kan dus van school tot school verschillen.

Een rekenvoorbeeld:

Maximum lestaak per jaar: 720 klokuren

Aantal lesweken per jaar: 36 weken (ook dit aantal kan en mag per school verschillen)

$720/36 = 20$ klokuren per week voor lessen beschikbaar

20×60 minuten = 1200 minuten voor lessen per week beschikbaar

$1200/50 = 24$ lessen per week is maximumaantal lessen van 50 minuten.

8.3. Startende leraar

De startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van de aanstelling. Onder een startende leraar wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking. De lesreductie heeft betrekking op de in het taakbeleid van de betrokken school vastgelegde lestaak bij een vergelijkbare aanstelling. Een voorafgaande LIO-aanstelling of vervangingsaanstelling heeft geen beperkende invloed op deze afspraak. De startende leraar heeft echter geen recht op het persoonlijk budget als genoemd in hoofdstuk 7.

Als genoemd in bovenstaand voorbeeld heeft een startende leraar met een fte van 0,5 op deze school het eerste jaar recht op $24 \times 0,5 = 12 \times 20\% = 2,4$ lessen reductie per week.

Tevens heeft de startende leraar vanaf schooljaar 2024/2025 recht op een driejarig inductieprogramma, inclusief de benodigde tijd.

Zie ook artikel 9.3 (recht op arbeidsovereenkomst van minimaal 0,5 fte) en artikel 17.3 (bevordering werkgelegenheid jonge en startende leraren).

Vaststellen taken

Artikel 8.1, lid 3:

In het taakbeleid wordt aandacht besteed aan:

- a. lesdefinitie;
- b. honorering van het voor- en nawerk (opslagfactor plus omschrijving inhoud);
- c. maximumaantal lessen per week;
- d. deskundigheidsbevordering;
- e. omschrijving en normering in tijd van overige taken;
- f. analyse en oplossingen werkdruk onderwijsondersteunend personeel;
- g. invoeren en bewaken van structureel werkoverleg onderwijsondersteunend personeel, scholing/training onderwijsondersteunend personeel (met name waar deze worden belast met toezichthoudende taken);
- h. jaarlijkse evaluatie van het taakbeleid.

De werkgever stelt het taakbeleid in overleg met de personeelsgeleding van de (G)MR vast met inachtneming van de goedkeuring van 2/3 van het personeel bij wijzigingen in het systeem van het taakbeleid. Met systeemwijziging wordt bedoeld dat de wijziging gevolgen heeft voor tenminste 2 van de onder a t/m e genoemde taken. Overleg volgens artikel **20.2**, lid 1 betekent: Het overleg tussen werkgever en P(G)MR dat binnen de kaders van deze cao wordt gevoerd, is op instemming gericht. Er is dus instemming van de P(G)MR vereist.

Steeds vaker ziet Leraren in Actie (LIA) dat een schoolbestuur de lesdefinitie zodanig aanpast waardoor een lesuur ter vervanging van een tijdelijk afwezige collega en/of een mentorles niet meer onder het maximum aantal lessen valt maar onder taakuren. De P(G)MR alsmede (een meerderheid van 2/3 van) het personeel moet er dus goed op verdacht zijn dat dergelijke aanpassingen de werkdruk aanzienlijk kunnen verhogen. Immers, de lessen zijn taakuren geworden waardoor de maximale lessengrens, in ons voorbeeld van 720 klokuren, niet langer van toepassing is en tevens de opslagfactor (tijd voor voor- en nawerk) voor deze les verdwijnt. In de praktijk geeft de leraar dan toch veel meer lessen dan het maximum (in ons voorbeeld) van 24 per week doet vermoeden.

Hoofdstuk 9 (arbeidsovereenkomst)

De cao gaat in hoofdstuk 9 uit van een aanstelling voor onbepaalde tijd (vaste dienst). Alleen bij uitzondering kan sprake zijn van een aanstelling voor bepaalde tijd (tijdelijke dienst).

Een uitzondering is bijvoorbeeld:

9.2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van deze arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:

- a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste 1 jaar;
- b. als voorziening in een tijdelijke vacature telkens voor ten hoogste 1 jaar;
- c. indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste 2 jaar;
- d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste 4 jaar;
- e. indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal 1 schooljaar.

Omdat, volgens de cao, de aanstelling voor onbepaalde tijd de standaard is, acht Leraren in Actie (LIA) het in stand houden door schoolbesturen van de zogenaamde 'flexibele schil' daarmee in strijd.

Ook het tijdelijk uitbreiden van een aanstelling voor onbepaalde tijd kan naar ons inzicht alleen plaatsvinden bij vervanging van ziekte en aantoonbaar tijdelijke vacatures en projecten. In alle andere gevallen dient de aanstelling naar onze mening voor onbepaalde tijd te worden uitgebreid, of geldt, voor iedere tijdelijke uitbreiding, de ketenregeling (tijdelijk wordt na verloop van tijd of bij meerdere aanstellingen vast). Wij volgen hiermee dus de uitspraak van de kantonrechter te Zwolle die elke uitbreiding als een aparte aanstelling beschouwt.

9.8. Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
 - a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
 - b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
 - c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.

Schoolbesturen die in andere omstandigheden een beroep doen op uitzendarbeid handelen dus in strijd met dit artikel.

Hoofdstuk 10 (beëindiging arbeidsovereenkomst)

10.1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd

10.3. Aanzeggen

1. Behoudens in de situatie als hierboven genoemd bij 'bij wijze van proef', informeert de werkgever uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk de werknemer:

– over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en;

– bij voortzetting over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

2. De aanzegplicht is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden dan wel als het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is bepaald.

3. Bij het niet aanzeggen is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon van 1 maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.

10.4. Opzegging

1. Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzegtermijn.

2. Opzegging geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

10.5. Opzegtermijn

1. In geval van opzegging nemen zowel de werkgever als de werknemer de volgende opzegtermijn in acht:

a. ten minste 1 maand indien de arbeidsovereenkomst 6 maanden of minder heeft geduurd;

b. ten minste 2 maanden indien de arbeidsovereenkomst meer dan 6 maanden, doch minder dan 12 maanden heeft geduurd;

c. ten minste 3 maanden indien de arbeidsovereenkomst 12 maanden of meer heeft geduurd.

Voor het bepalen van de duur van het dienstverband tellen aansluitende contracten bij hetzelfde schoolbestuur mee, ook wanneer er sprake was van werkzaamheden bij hetzelfde schoolbestuur via een uitzendbureau. Het uitzendbureau wordt in dit geval namelijk als rechtsvoorganger beschouwd. Als aansluitend worden ook dienstverbanden beschouwd die zes maanden of korter uit elkaar liggen.

Opzegtermijn vóór datum indiensttreding

Indien u wordt aangenomen bij school 1 en u bevestigt dit en/of u gaat daarmee akkoord (dat is zowel schriftelijk als mondeling rechtsgeldig) dan is er op dat moment sprake van arbeidsovereenkomst. Waarschijnlijk gaat deze dan in op 1 augustus van het nieuwe schooljaar of met ingang van de eerste schooldag. Indien u, in dit voorbeeld, enkele weken later de mogelijkheid heeft op een andere school 2 een beter aanbod te accepteren, dan dient u officieel ontslag te verzoeken bij school 1. Afhankelijk van onder welke cao u valt, dient u dan in ieder geval ten minste 1 maand opzegtermijn in acht te nemen. Zo luidt bijvoorbeeld de cao vo, dat wanneer het dienstverband minder dan 6 maanden heeft geduurd, u 1 maand opzegtermijn heeft (artikel 10.5, lid 1 van de cao vo). Opzegging dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzegtermijn (artikel 10,4, eerste lid van de cao vo).

Een veel voorkomende vraag is wanneer in dit geval uw opzegtermijn gaat lopen. U mag onmiddellijk opzeggen, dus nog voor de arbeidsovereenkomst is ingegaan. Daarmee loopt de overeenkomst dus af, nog voor deze is ingegaan. U moet dan uiterlijk vóór 1 juli opzeggen.

De kantonrechter heeft in een dergelijke zaak namelijk bepaald dat de Wet niet voorschrijft dat de opzegtermijn pas gaat lopen bij aanvang van het dienstverband. Bovendien zou het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid in dit geval onaanvaardbaar zijn om u als werknemer te houden aan een verplichting tot opzegging op de eerste dag van het nieuwe dienstverband en u te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ex art. 7:672 lid 10 BW. U, als toekomstig werknemer, heeft in dit voorbeeld reeds ruim voor indiensttreding opgezegd, waardoor school 1 ruim de tijd heeft een andere kandidaat te vinden.

Let wel, in onderling overleg mag van de opzegtermijn worden afgeweken (**artikel 10.5, lid 4**).

Zie ook hoofdstuk 12, 'u verandert van baan' en hoofdstuk 14 (vakantieverlof) Artikel 14.1 lid 2 .

Bij een ordemaatregel als schorsing, disciplinaire maatregelen of ontslag op staande voet wordt u dringend geadviseerd onmiddellijk contact op te nemen met LIA: info@lerarenactie.nl

Hoofdstuk 11 functies

De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het functiebouwwerk vast. In het functiebouwwerk van de instelling worden de volgende functiecategorieën onderscheiden :

- a. directie;
- b. leraar;
- c. onderwijsondersteunend personeel;
- d. werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt;
- e. leraar in opleiding

Artikel 11.1, lid 4, kent nog een belangrijke garantieregeling, die zegt dat zonder voorafgaand ontslag voor de werknemer geen andere functie kan gaan gelden dan de functie waarin de werknemer is benoemd, tenzij met de werknemer is overeengekomen dat de functie een tijdelijk karakter heeft en het daarbij horende salarisniveau slechts tijdelijk zal gelden.

Artikel 11.5

Een geheel andere zaak kan zijn wanneer u feitelijk mogelijk al werkzaamheden verricht die eigenlijk behoren bij een hoger gewaardeerde functie.

In dat geval is mogelijk artikel 11.5 van de cao vo op u van toepassing. U kunt namelijk (indien uw school weigert u in een hogere schaal te benoemen) bij de externe bezwarencommissie functiewaardering bezwaar aantekenen wanneer u zich niet kan verenigen met:

- a. de waardering van uw functie;
- b. de beschrijving van uw functie in relatie tot de u opgedragen werkzaamheden.
(artikel 11.5, lid 2 van de cao vo).

Vraag in dit kader ook de functieomschrijvingen op van de LC- en LD-functies bij uw school conform de FUWA-VO 2010.

U kunt dan de verschillen vergelijken en vaststellen of uw werkzaamheden corresponderen met datgene wat u dagelijks aan werkzaamheden (en daarbij behorende verantwoordelijkheden) verricht.

Hoofdstuk 12 (salaris)

Artikel 12.1 luidt dat het maandsalaris van de werknemer vastgesteld wordt op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag zoals opgenomen in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.

Vroeger werd een leraar bezoldigd naar de diploma's en bevoegdheden die hij/zij bezat. Nu wordt gekeken welke werkzaamheden worden verricht. Wel kan in de functieomschrijving een diploma worden vereist. Zie in dit kader ook het belangrijke artikel 11.5.

Zie ook **hoofdstuk 3**.

U verandert van baan

Indien u thans een arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld in schaal LC heeft, dan betekent dit **niet** dat u bij het vinden van een andere baan bij een ander schoolbestuur automatisch recht zou hebben op schaal LC. Ook hier geldt welke werkzaamheden in de nieuwe functie worden verricht. Vraag daarom altijd eerst volgens welke schaal een functie wordt gewaardeerd alvorens een andere functie te accepteren.

12.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

1. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat **ten minste gelijk is** aan het laatstgenoten salaris voor zover dat past binnen de nieuwe functie (zie artikel 12.1).
2. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan - betaald, dan wel onbetaald - die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.
3. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.
4. Het maandsalaris van de werknemer die voor de eerste keer wordt benoemd in een onderwijsfunctie, wordt met 1 periodiek verhoogd voor iedere periode van 4 jaren na het verwerven van de vereiste bevoegdheid.

12.8. Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40- of 50-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag.
3. Onder diensttijd bij het onderwijs wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het po, vo, bve (mbo) of hbo.

Er bestaat de mogelijkheid om bij een 25- en 40-jarig jubileum de gratificatie onbelast uit te betalen.

13. VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN

13.1. Vergoeding verplaatsingskosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:

a. verhuiskosten;

b. reiskosten woon-werkverkeer;

c. reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.

3. De in lid 1 bedoelde aanspraak is vastgelegd in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, zoals opgenomen als bijlage 3 bij de cao.

Tegemoetkoming reiskosten

De reiskostenvergoeding is helaas en slechts een tegemoetkoming in de te maken reiskosten. Deze is erg laag, namelijk slechts € 0,12 cent de kilometer. Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de tegemoetkoming per kilometer € 0,17. De tegemoetkoming is geregeld in artikel 13.1, lid 1 onder b en is nader uitgewerkt in bijlage 3 onder G van de cao vo en luidt:

G. Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer tussen zijn woning en het gebouw indien de afstand hiertussen 8 of meer kilometer enkele reis bedraagt.

2. De tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, wordt gegeven over de gehele afstand tot en met een afstand van 25 kilometer enkele reis.

3. In afwijking van het gestelde in het tweede lid ontvangt de werknemer in het eerste jaar van zijn arbeidsovereenkomst ook een vergoeding over het aantal kilometers boven de 25 kilometer enkele reis. Boven de 25 kilometer enkele reis wordt de hoogte van de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een ov-vergoeding tweede klas op jaarbasis voor dat traject.

4. De berekening van de afstand tussen de woning en het gebouw geschiedt door de werkgever, op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner.

5. Indien de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht met een verschillende reisafstand tot de woning, wordt de tegemoetkoming per gebouw berekend

De formule die wordt gehanteerd is:

aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x $\frac{13}{3}$ x € 0,12 x

$\frac{10}{12}$; Indien je niet het gehele jaar in dienst bent wordt de vergoeding berekend op basis van het aantal daadwerkelijke gemaakte reisdagen per maand. De factor 2 is opgenomen met het oog op de heen- en terugreis, de factor $\frac{13}{3}$ omdat een maand niet precies 4 weken telt en de factor $\frac{10}{12}$ in verband met de vakantie.

13.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. De werknemer wordt via de werkgever in staat gesteld om voor eigen kosten een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten die de mogelijke nadelige financiële gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tijdens de WIA-periode verzacht.

14. VAKANTIEVERLOF

14.1. Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren

1. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet:

- a. gedurende de schoolvakanties en 5 extra, door de werkgever in overleg met de (G)MR vastgestelde, dagen vakantieverlof met behoud van bezoldiging;
- b. buiten de in lid a genoemde periodes geen vakantieverlof.

Hieruit volgt dat er hier geen vakantieverlof wordt opgebouwd. Vakantieverlof wordt genoten gedurende de schoolvakanties en 5 extra dagen.

Bij een ontslagdatum van bijvoorbeeld 1 september geldt bij uw school mogelijk een andere regeling, omdat er niet het gehele schooljaar is gewerkt waardoor het vakantieverlof dan wel wordt opgebouwd volgens een bepaalde formule. U bepaalt bij ontslag op verzoek natuurlijk de ontslagdatum van in dit voorbeeld 1 september, maar of u ook de gehele maand augustus betaald krijgt is nog maar de vraag. Artikel 14.1 lid 2 bepaalt namelijk dat indien de werknemer niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, hij aanspraak maakt op een aantal dagen vakantieverlof, dat wordt berekend volgens een formule. Dat kan betekenen dat u voor de maand augustus in het nieuwe schooljaar nog geen vakantiedagen hebt opgebouwd en pas salaris ontvangt wanneer u daadwerkelijk begint met werken.

Ziekte en vakantieverlof

Artikel 14.1, lid 8 luidt:

8. Zodra de werknemer in een schooljaar 20 dagen vakantieverlof heeft genoten wordt hij geacht het wettelijk minimum aan vakantiedagen als bedoeld in artikel 7:634 lid 1 BW in dat schooljaar te hebben genoten. Indien er vanaf dat moment gedurende dat schooljaar sprake is van samenloop van vakantie verlof en ziekte verlof komen deze vakantiedagen te vervallen. Indien een werknemer wegens arbeidsongeschiktheid gedurende het schooljaar in het geheel geen vakantieverlof heeft kunnen genieten, bestaat aanspraak op compensatie van maximaal 20 vakantiedagen.

Dat betekent dat wanneer u in een schooljaar al tenminste vier weken vakantieverlof hebt genoten er geen aanspraak bestaat om op een ander tijdstip het niet genoten vakantieverlof op te nemen.

Omdat wij een zogenaamde 'minimum cao' hebben zou u uw bevoegd gezag kunnen verzoeken af te wijken van bovenstaand artikel en u alsnog een aantal dagen zomervakantie te gunnen. In feite wordt hiermee uitvoering gegeven aan de mogelijkheid om uw schoolbestuur iets te verzoeken wat gunstiger is voor de werknemer dan wat in de cao staat. De cao in artikel 1.3. lid 2 (Afwijkingsmogelijkheden) luidt namelijk:

'2. De artikelen in deel II hebben een minimumkarakter.'

Omdat artikel 14 is opgenomen in deel II van de cao mag hiervan in het voordeel van de werknemer worden afgeweken. Maar indien uw schoolbestuur daar niet aan wil meewerken, hebt u daar geen recht op.

Verlof (hoofdstuk 15)

Kortdurend verlof (artikel 15.1)

Hoofregel is dat de werknemer recht heeft op verlof met behoud van bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Het is dus nadrukkelijk niet de bedoeling dat dit soort verlof wordt verleend met gebruikmaking van het PB, als genoemd in hoofdstuk 7.

De cao geeft daarbij nog een niet-limitatieve opsomming in welke situaties en voor hoelang dit verlof in elk geval geldt. Zie daarvoor artikel 15.1, lid 2.

Indien de aanvraag voor dit verlof in een schoolvakantie valt, dan bestaat daar geen recht op omdat er geen sprake is van een situatie dat de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten.

Bij een verhuizing hoeft het verlof naar onze mening niet per se samen te vallen met de daadwerkelijke verhuizing maar dient daar wel mee te maken hebben. Dat betekent dat de school u wel degelijk verlof kan verlenen opdat u in staat bent om bijvoorbeeld uw vorige woning leeg en bezemschoon op te leveren, of in de nieuwe woning aanwezig te zijn om bijvoorbeeld vloerbedekking te leggen. Immers, dit is een zeer bijzondere persoonlijke omstandigheid waardoor u niet in staat bent uw arbeid te kunnen verrichten. Niet voor niets is het verlof uit te breiden naar maximaal 4 dagen.

Indien u een dag kortdurend verlof verzoekt, maakt het niet uit of u in deeltijd werkt of in een normbetrekking werkzaam bent. Het verlof wordt namelijk niet naar rato van de betrekkingsomvang verleend (**artikel 15.1, lid 3**).

Kortdurend zorgverlof (artikel 15.1.a)

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor het verlenen van de noodzakelijke zorg in verband met ziekte van een huisgenoot of bloedverwant in de eerste graad of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

Zo mogelijk meldt de werknemer vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in lid 1, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Daarbij meldt de werknemer het moment waarop het verlof is ingegaan, de omvang van het verlof, de wijze van opnemering en de vermoedelijke duur ervan.

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur van een week, tenzij gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is. De noodzaak daartoe blijkt uit een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring.

15.2. Lang buitengewoon verlof

De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van bezoldiging. De pensioenpremie tijdens het verlof komt in de meeste gevallen geheel voor rekening van de werknemer, maar de werkgever mag en kan anders beslissen. Vraag uw werkgever hierom!

Ouderschapsverlof (artikel 15.6.a)

Betaald ouderschapsverlof is met het nieuwe onderhandelingsresultaat gewijzigd.

Op 2 augustus 2022 trad de Wet betaald ouderschapsverlof in werking. Door deze wet krijgen ouders straks gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is wel dat ouders deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Dat is dus een verslechtering ten opzichte van de vorige cao. In de cao vo was al een regeling voor betaald ouderschapsverlof opgenomen.

Sociale partners zijn overeen gekomen dat met ingang van 2 augustus 2022 het percentage van doorbetaling van de bezoldiging over maximaal 415 uur gedurende het eerste levensjaar van het kind wordt verhoogd naar 75% van de bezoldiging, onder verrekening van de wettelijke uitkering van het UWV op basis van de Wet betaald ouderschapsverlof. Het deel van de 415 uur dat niet wordt opgenomen gedurende het eerste levensjaar kan gedurende de drie levensjaren erna worden opgenomen tegen de oude voorwaarden, dus 55% doorbetaling.

In de Wet arbeid en zorg staat dat het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft 26 maal de arbeidsduur per week bedraagt. In deze bepaling wordt uitgegaan van de normjaartaak, hetgeen volgens de VO-raad en de onderhandelende bonden op hetzelfde neerkomt. Echter, zoals we hebben gezien (**hoofdstuk 2**) bedraagt de werkweek gemiddeld 44 uur. Dan zou het verlof volgens LIA neerkomen op $26 \times 44 = 1144$ uur verlof. Sociale partners gaan in deze bepaling vreemd genoeg uit van een arbeidsduur per week van 32 uur. Men rekent 1659 in 52 weken en 830 in 26 weken, de helft. Het is dan wel zaak dat wanneer u ouderschapsverlof opneemt er voor bijvoorbeeld 1 dag geen 8 uur maar 6,38 uur wordt berekend. Immers, $1659 : 52 = 31,9 : 5 = 6,38$. Dus per schooljaar heeft u voor 1 dag verlof per week totaal $6,38 \times 52 = 332$ klokuren gebruikt.

Neem bij twijfel contact met ons op.

Professionalisering (hoofdstuk 16)

In onze cao vo is in artikel 16.1 bepaald dat onder deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in ieder geval wordt verstaan:

- a. formele scholing: cursussen, trainingen, conferenties en daarmee gelijk te stellen activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau;
- b. activiteiten gericht op het verbeteren van of reflecteren op de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden: intervisie, peer review, coaching of andere daarmee gelijk te stellen activiteiten op school-, team-, afdelings- of sectieniveau;
- c. deelname aan (digitale) netwerken, activiteiten van vak- en beroepsverenigingen;
- d. literatuurstudie, bestudering van vakliteratuur.

Er bestaan twee soorten van professionalisering, namelijk activiteiten die vallen onder

1. collectieve activiteiten, dus door de school opgedragen deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten;
2. individuele activiteiten.

Volgens de cao vo dient jaarlijks ten minste 10% van de personele lumpsum besteed te worden aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld. Op bestuursniveau worden in overleg met de P(G)MR ten minste een keer per 4 jaar de kaders afgesproken waarbinnen professionalisering wordt georganiseerd.

Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- a. wat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van werknemers in onderlinge samenhang zijn;
- b. de wijze waarop de faciliteiten voor de collectieve en individuele activiteiten ter beschikking worden gesteld;
- c. hoe deze ontwikkelingsdoelen zich verhouden tot de eisen die aan de organisatie worden gesteld en de visie van de organisatie daarop.

Collectieve activiteiten

Deze kaders worden op schoolniveau jaarlijks en in overleg met de PMR nader inhoudelijk uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan. Jaarlijks wordt verantwoording over de besteding van middelen afgelegd in het jaarverslag.

Vraag uw MR (of leidinggevende) naar dit collectief professionaliseringsplan!

Voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten geldt dat deze plaatsvinden binnen de jaartaak van de werknemer. De kosten hiervan in tijd en/of geld komen voor rekening van de werkgever. Deze faciliteiten worden niet berekend naar rato van de betrekkingsovervang. Controleer uw jaartaakformulier hierop!

Basisrecht

Naast dit collectieve plan heeft de individuele werknemer het recht om over zijn deskundigheidsbevordering en persoonlijke professionaliseringsactiviteiten tenminste eenmaal per jaar afspraken te maken met zijn leidinggevende (artikel 16.3, 1^e lid, van de cao vo). De afspraken moeten schriftelijk worden vastgelegd in een persoonlijk professionaliseringsplan. In de gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de voortgang van de gemaakte afspraken.

Ingevolge artikel 16.4 van de cao vo heeft u per schooljaar recht op 83 klokuren (basisrecht) ten behoeve van individuele (persoonlijke) deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.

Daarbij beslist een leraar zelf hoe hij het bedoelde basisrecht inzet.

Het basisrecht kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.

De werknemer verantwoordt zich achteraf in de reguliere gesprekkencyclus over de wijze waarop hij het basisrecht heeft aangewend voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.

Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening (geldend vanaf schooljaar 2023/2024)

De leraar heeft per schooljaar recht op 16 uur professionalisering op het gebied van basisvaardigheden en curriculumherziening. Deze uren worden in overleg met de leidinggevende besteed. Voor 2022/2023 geldt er een overgangsregeling waarbij in overleg met de PMR afspraken worden gemaakt over besteding van de middelen.

Tevens heeft u, ingevolge artikel 16.5, per schooljaar recht op € 600 (**basisrecht in geld**) voor persoonlijke deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.

U kunt dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Ook hier geldt dat een leraar zelf beslist hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.

Het basisrecht in tijd en geld wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruik maakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen.

Dit is slechts anders indien hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt. Het basisrecht in geld kan in overleg met de werkgever gedurende 2 jaar worden gespaard, indien hieraan een vooraf door de werknemer ingediend plan ten grondslag ligt.

Het basisrecht in tijd en geld is een individueel minimumrecht, toe te kennen naar rato van de betrekkingsomvang, dit dus in afwijking van de collectieve activiteiten.

Let op:

U kunt uw persoonlijk basisbudget in dit artikel (in tijd en geld, eventueel aangevuld met uw spaarbudget) gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en

professionaliseringsactiviteiten, als deze maar passen binnen de afspraken als gemaakt in uw persoonlijk professionaliseringsplan!

Een studiereis/fotovakopleiding/studie enz. enz. valt o.i. onder de genoemde deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten, zie hierboven, artikel 16.1 van de cao vo. Tevens geldt dat binnen de afspraken als gemaakt in uw persoonlijk professionaliseringsplan u vrij bent om zelf te beslissen hoe u dit budget inzet.

Omdat u achteraf verantwoording moet afleggen in de reguliere gesprekkencyclus, bent u echter niet geheel vrij dit budget voor alle zaken in te zetten.

Ons advies is daarom altijd eerst samen met uw leidinggevende af te spreken op welke wijze u, in dit voorbeeld door deelname aan de onderhavige studiereis/fotovakopleiding/studie, uw doelstelling(en), als overeengekomen in uw persoonlijk professionaliseringsplan, realiseert. Het accent hoort dus te liggen op uw persoonlijke ontwikkeling in samenhang met wat daarover met de school is overeengekomen.

Belangrijk is dus te weten of er wel een persoonlijk professionaliseringsplan is en zo ja, wat daarin dan is afgesproken.

Hoofdstuk 17, werkgelegenheid

De werkgever moet alles doen wat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt om de werkgelegenheid te bevorderen.

De werkgever die problemen in de formatie voorziet (krimp) dan kan deze de vakbonden uitnodigen voor decentraal overleg over een plan van aanpak ter vermijding van die voorziene krimp dan wel een sociaal statuut overeenkomen.

Indien het eerdergenoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 17.4. van toepassing.

17.4. Overplaatsing

1. Overplaatsing van de werknemer geschiedt in principe met instemming van de werknemer.
2. Onvrijwillige overplaatsing van de werknemer van de ene naar een andere instelling of instellingen van de werkgever is alleen mogelijk:
 - a. in geval van een formatietekort op een bepaalde instelling;
 - b. in geval van een conflictsituatie, waarbij om weer tot een werkbare situatie te komen een of meer bij het conflict betrokken werknemers op een andere instelling worden geplaatst;
 - c. bij disfunctioneren;
 - d. op advies van de bedrijfsarts;
 - e. in andere door de werkgever met name genoemde zwaarwichtige omstandigheden;
 - f. om een personele wisseling mogelijk te maken in de gevallen als bedoeld onder b, c, d en e.
3. De werkgever die het voornemen heeft om een werknemer over te plaatsen, treedt in overleg met de werknemer om te bezien onder welke condities de overplaatsing zal geschieden. De hierbij gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en de werkgever desalniettemin tot een onvrijwillige overplaatsing besluit, geeft deze bij zijn besluit aan op welke wijze hij de belangen van de werknemer en de belangen van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen.
4. De werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, zal de als gevolg hiervan noodzakelijk te maken extra reiskosten vergoed krijgen door de werkgever op basis van de kosten van openbaar vervoer binnen de grenzen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
5. Voor iedere werknemer die als gevolg van overplaatsing van de ene naar een andere instelling op dezelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, zullen de noodzakelijk te maken extra reiskosten worden vergoed op basis van het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
6. Extra reistijd voor de werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, wordt verdisconteerd in de taakbelasting van de desbetreffende werknemer.
7. Extra reistijd op dezelfde dag tussen instellingen die voortvloeit uit overplaatsing wordt in de taakbelasting van de werknemer verdisconteerd.

Artikel 17.4, lid 5, ziet op de werknemer, die als gevolg van overplaatsing van de ene naar een andere instelling op dezelfde dag werkzaam is op meerder locaties, en derhalve recht heeft op de noodzakelijk te maken **extra reiskosten** op basis van het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.

In bijlage 2 onder F 5. is geregeld, dat indien de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht met een verschillende reisafstand tot de woning, de tegemoetkoming per gebouw wordt berekend.

Echter, Leraren in Actie (LIA) is van mening dat de tijd die is gemoeid met reizen eigen aan de arbeid volgens de arbeidstijdenwet (ATW) wel arbeidstijd is. Als de werknemer eerst naar de standplaats rijdt en van daaruit bijvoorbeeld naar een andere werkplek rijdt of wordt vervoerd is er geen twijfel mogelijk: vanaf het moment dat hij of zij de poort van de school binnenkomt begint de arbeidstijd. Er dient dan, behalve het recht op een tegemoetkoming in de reiskosten, met reistijd rekening te worden gehouden.

De personeelsgeleding van de MR kan op grond van het initiatiefrecht aan het bevoegd gezag vragen welk beleid hieromtrent wordt gevoerd. Het bevoegd gezag moet hierop antwoorden. Het initiatiefrecht houdt in dat de MR de bevoegdheid heeft om over alle aangelegenheden die de school betreffen, voorstellen aan het bevoegd gezag te doen en vragen te stellen waardoor standpunten en/of beleid van het bevoegd gezag duidelijk worden. De MR kan dit recht gebruiken wanneer het bevoegd gezag bijvoorbeeld te weinig beleid maakt of wanneer er op onderdelen van de school verbeteringen mogelijk zijn. Het bevoegd gezag moet hier binnen drie maanden schriftelijk op reageren.

Verlaging van het aantal uren voor vakken

Voor verlaging van het aantal uren voor vakken geldt het volgende:

Dit betreft een wijziging in de lessentabel waarop de MR instemmingsrecht heeft.

De lessentabel valt onder het schoolplan dan wel het leerplan of de onderwijs- en examenregeling', waarop de MR instemmingsrecht heeft (artikel 10 aanhef en onder b van de Wms) en niet onder wijziging lesrooster waar de MR adviesrecht heeft conform artikel 11 aanhef onder a van de Wms.

De MR kan een instemmingsgeschil voorleggen aan de LCG WMS (Landelijke Commissie voor Geschillen WMS) , als het bevoegd gezag een besluit neemt zonder de vereiste instemming van de MR én de MR binnen 6 weken nadat het besluit is genomen, **de nietigheid van het besluit heeft ingeroepen bij het bevoegd gezag**. Als de MR niet op de hoogte is gesteld van het genomen besluit, gaat de termijn van 6 weken voor het inroepen van de nietigheid pas in op het moment dat de MR erachter is gekomen dat het bevoegd gezag uitvoering of toepassing geeft aan het besluit.

Over instemmingsgeschillen voorgelegd door het bevoegd gezag:

Als de MR de nietigheid van een besluit heeft ingeroepen, kan het bevoegd gezag ook een instemmingsgeschil voorleggen en daarbij de commissie vragen te verklaren dat de MR ten onrechte een beroep op de nietigheid heeft gedaan. Voor het indienen van dit verzoek bij de Commissie geldt geen termijn, hoewel het natuurlijk aan te raden is niet lang hiermee te wachten.

De MR wordt in dit soort gevallen dringend geadviseerd om allereerst en zo spoedig mogelijk de nietigheid van het besluit in te roepen en daarna een beroep te doen op een externe deskundige die de PMR in de verdere procedure kan bijstaan.

Indien er op een school sprake is van krimp (terugloop van het aantal leerlingen) dan is de normale gang van zaken bij een school die hierdoor getroffen wordt (met mogelijke gevolgen voor de werknemers) dat conform artikel 17.1, 2^e lid, van de cao vo, de vakbonden worden uitgenodigd voor decentraal overleg over een plan van aanpak ter vermijding van kwantitatieve en/of kwalitatieve frictie.

Tevens heeft de personeelsgeleding van de (G)MR instemmingsrecht ten aanzien van wijzigingen van de samenstelling van de formatie (artikel 12.b van de Wet medezeggenschap op scholen -Wms).

Leraren in Actie (LIA) adviseert dus aan de MR te vragen waarmee men heeft ingestemd dan wel wat de MR heeft geadviseerd.

Indien de school de bonden (nog) niet heeft uitgenodigd.

Daarmee is conform artikel 17.1, 4^elid, de werkgever verplicht het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 6 van de cao vo uit te voeren. Indien school kennelijk geen sociaal statuut is overeengekomen met de bonden met betrekking tot eventuele overplaatsing, dan is tevens artikel 17.4 van de cao vo van toepassing. Zolang de school de bonden niet heeft uitgenodigd voor decentraal overleg over een plan van aanpak/sociaal statuut waarin zoveel als mogelijk de nare gevolgen van krimp worden bestreden, kan personeel niet gedwongen worden ontslagen.

Neem nooit (deeltijd)ontslag op eigen verzoek, maar overleg eerst met onze arbeidsjurist!!!!

Wel is artikel 17.4 (overplaatsing) van toepassing. Hoofregel daarbij is dat personeel alleen kan worden overgeplaatst met zijn of haar instemming. Echter, bijvoorbeeld bij te weinig formatie, is onvrijwillige overplaatsing wel mogelijk, maar dan moet het schoolbestuur eerst in overleg met de betrokken medewerker waarbij de condities waaronder die overplaatsing gaat plaatsvinden worden overeengekomen. Blijft overeenstemming uit dan kan het schoolbestuur toch tot overplaatsing overgaan. Maar het schoolbestuur is dan wel verplicht om aan te geven op welke wijze hij de belangen van de werknemer en de belangen van de organisatie tegen elkaar heeft afgewogen. Laat ze dit zo nodig schriftelijk aan u meedelen. Blijkt dat school dat heeft nagelaten of onvoldoende heeft gedaan, dan mag overplaatsing niet plaatsvinden. Ook is het belangrijk te weten of er nadere afspraken zijn gemaakt met de MR. Deze mogen overigens alleen gunstiger voor de werknemer zijn als in artikel 17.4 genoemd.

Wel is het zo dat het schoolbestuur vrij is de lessen toe te delen. Als goed werkgever dient de werkgever rekening te houden met de wensen, bekwaamheden, mogelijkheden en andere werkzaamheden en privé omstandigheden van de werknemer. Verder zijn alle lessen waarvoor de werknemer bevoegd is in principe passende of eigen werkzaamheden (binnen de eigen standplaats).

Maar nogmaals: Neem géén (deeltijd-)ontslag op eigen verzoek!!!!!!

Pas op met dingen of zaken op voorhand te weigeren. Beter is het om, voordat u antwoord aan school geeft, even bedenktijd te vragen en eerst overleg te hebben met uw vakbond of, op uw verzoek, met onze jurist.

Overige rechten en plichten (hoofdstuk 18)

Mag een werknemer, naast zijn werkzaamheden op een school, bijvoorbeeld een eigen bedrijf hebben?

Volgens Leraren in Actie (LIA) belet de cao vo het opzetten/voeren van een eigen bedrijf niet. De enige bepalingen die uw vrijheid daaromtrent mogelijk kunnen beperken zijn artikel 6.1, 5^e lid, waarin is bepaald dat de omvang van de betrekking(en) van de werknemer niet meer mag bedragen dan 120% van een normbetrekking en artikel 18.4 dat luidt:

18.4. Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt.
2. De werknemer stelt de werkgever eveneens in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden.
3. Als de in lid 1 bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

18.3. Gesprekkencyclus

Door of namens de werkgever worden periodiek met elke werknemer gesprekken gevoerd over het (toekomstig) functioneren van de werknemer. Dat gebeurt door middel van een professionele gesprekkencyclus. Aan een beoordeling van de medewerker kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast waarin het doel, de onderwerpen, de procedure en de frequentie van de gesprekken zijn vastgelegd. Voor het onderwijsondersteunend personeel geldt dat loopbaanontwikkeling en werkdruk een vast onderwerp in de gesprekkencyclus zijn.