

Collectieve arbeidsovereenkomst voor middelbaar beroepsonderwijs en
volwasseneneducatie

cao mbo

1 mei 2022 tot 1 juni 2023

Collectieve arbeidsovereenkomst
voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie

Colofon

CAO MBO 2022-2023

Looptijd van 1 mei 2022 tot 1 juni 2023

Woerden, juni 2022

Dit boekje is een uitgave van:

MBO Raad

Postbus 2051

3443 DB Woerden

www.mboraad.nl

Ontwerp omslag:

Ben Koch

© 2022, MBO Raad

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Pagina

7	Preambule bij de CAO MBO 2022-2023
12	Afsluitingsovereenkomst CAO MBO 2022-2023
13	Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen
13	Begripsbepalingen
14	Inwerkingtreding en looptijd
14	Werkings sfeer
15	Deeltijdwerknemer
16	Decentrale arbeidsvoorwaardengelden
16	Besteding middelen Convenant Leerkracht 2008
16	Naleving cao
16	De Cao-interpretatiecommissie
18	Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst
18	Aangaan en vastleggen van de arbeidsovereenkomst
18	Voorwaarde voor indiensttreding
18	Duur en omvang van de arbeidsovereenkomst
19	Docent die nog niet (volledig) aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet
21	Instructeur die nog niet (volledig) aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet
21	Startende werknemers
21	Informatieverschaffing
22	Functieervulling
23	De leraar in opleiding (LIO)
23	Ordemaatregel in het belang van de instelling
24	Disciplinaire maatregelen
24	Procedure
25	Einde van de arbeidsovereenkomst
26	Formatie
28	Hoofdstuk 3 Inzet personeel
28	Arbeidsduur en inzetbaarheid
29	Werktijden
29	Inzetbaarheidskader
30	Werkverdeling
33	Hoofdstuk 4 Scholing en professionalisering
33	Scholing en professionalisering
34	Studiefaciliteiten
35	Loopbaangesprek
37	Hoofdstuk 5 Waarderen en belonen
37	Functies en functiewaardering
37	Functioneringsgesprekken en beoordelen
37	Maandsalaris
39	Beloningsdifferentiatie
39	Herplaatsing tegen een lager loon
40	Betaling van het loon
40	Cao-salarisverhoging
40	Loonparagraaf CAO MBO 2022-2023
42	Hoofdstuk 6 Toelagen en toeslagen
42	Vakantietoeslag
42	Eindejaarsuitkering
42	Overwerkvergoeding OBP

44	Toelage onregelmatige dienst OBP
44	Garantietoelage onregelmatige dienst OBP
45	Toelage onregelmatige dienst OP
45	Waarneming hogere functie
46	Verschuivingstoelage
46	EHBO-toelage
47	Hoofdstuk 7 Financiële regelingen
47	Reis- en verhuiskosten
47	Bijdrage in de ziektekosten
47	Verhaal WGA-premie
47	Jubileumgratificatie
48	Fietsregeling
48	Vakbondscontributie uit het brutoloon
48	Overlijdensuitkering
50	Hoofdstuk 8 Vakantie en verlof
50	Vakantie
51	Buitengewoon verlof (imperatief)
52	Geboorteverlof en adoptieverlof (imperatief)
53	Kort en langdurend zorgverlof (imperatief)
54	Buitengewoon verlof (facultatief)
55	Buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)
55	Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)
56	Ouderschapsverlof (imperatief)
56	Verlof wegens militaire dienst
56	Onbetaald verlof
56	Zwangerschaps- en bevallingsverlof
58	Hoofdstuk 9 Duurzame inzetbaarheid
	Paragraaf A Persoonlijk budget
58	Aanspraak
58	Hoogte
58	Aanwending
59	Verantwoording
	Paragraaf B Regeling seniorenverlof
59	Seniorenverlof 10 jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd
59	Voorwaarden
59	Hoogte
60	Financiering
60	Extra verlof vanaf 60 jaar
61	Seniorenverlof 5 jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd
62	Opname
62	Aanvraag
63	Eindigen verlof
63	Ziekte tijdens seniorenverlof
63	Werken tijdens opgenomen verlof
	Paragraaf C BAPO / Overgangsrecht
64	Vervallen BAPO-regeling
64	Overgangsregeling
	Paragraaf D Overige seniorenfaciliteiten
65	Seniorendagen
65	Dagelijkse werktijdverkorting
67	Hoofdstuk 10 Overige rechten en plichten
67	Arbeidsomstandighedenbeleid
68	Aanpassing werkrooster
68	Privacybeleid

68	Geheimhouding
68	Nevenwerkzaamheden
68	Intellectuele eigendom
69	Thuiswerkregeling
70	Hoofdstuk 11 Beleidsafspraken en -intenties
70	Arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid
70	Personeelsbeleid
70	Werkgelegenheidsbeleid en afvloeiing
71	Reorganisatieoverleg
71	Sociaal Statuut
71	Overleg met de vakbonden
72	Sollicitatiecode
72	Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Mbo
73	Hoofdstuk 12 Beroepsrecht en geschillenregelingen
73	Termijnen
73	Commissie van Beroep
73	Geschillenregelingen
74	Bezwarenregeling Functiewaardering
76	Hoofdstuk 13 Medezeggenschap
76	Faciliteiten vakbondswerk
76	Vakbondsbijdragen
76	Overleg met de ondernemingsraad
76	Bevoegdheden ondernemingsraad
77	Toelichting op begrippen
77	Overleg met de ondernemingsraad inzake reorganisatie
79	Hoofdstuk 14 Sociale zekerheid
79	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
79	Werkloosheid
79	Uitvoering re-integratie
79	Pensioen
79	Informatie bij ontslag
80	Hoofdstuk 15 Overgangsbepalingen
80	HOS-overgangsrecht
80	Uitlooptoeslag
80	Levensloop
80	Bindingstoelage
80	Bindingstoelage Convenant LeerKracht
82	Toelichting
93	Bijlage A Salarisbedragen
108	Bijlage B Toelagen, toeslagen en vergoedingen
111	Bijlage C Regeling verplaatsingskosten
115	Bijlage D Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO-regeling)
121	Bijlage E Regeling betaald en onbetaald ouderschapsverlof
126	Bijlage F Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling
144	Bijlage G Bovenwettelijke werkloosheidsregeling
165	Bijlage G.1 Overgangsregeling Bovenwettelijke werkloosheidsregeling
180	Bijlage H Vervallen
181	Bijlage I Regeling onbetaald verlof
184	Bijlage J Regeling werkgeversbijdragen ten behoeve van

- vakbondswerkzaamheden
- 186 Bijlage K Arbocatalogus MBO
 - 187 Bijlage L Regeling vakbondscontributie
 - 189 Overlegprotocol
 - 193 Professioneel Statuut

Artikelen waarop een toelichting wordt gegeven in de CAO MBO 2022-2023 zijn aangegeven met een *.

Preambule bij de CAO MBO 2022-2023

Procesafspraken bij CAO MBO 2022-2023

Cao-partijen zijn bij het sluiten van deze cao de volgende afspraken overeengekomen.

Carrièreperspectief en een passende salarisstructuur

In de cao mbo 2020-2021 hebben sociale partners benadrukt dat het verhogen van het carrièreperspectief van docenten een bijdrage levert aan de arbeidsmarktpositie van het mbo. Zij vinden het van belang dat docenten voor salarisontwikkeling niet 'de klas' verlaten. Op die plek en voor en mét studenten gebeurt het immers. Sociale partners willen docenten aantrekken, binden en behouden, en daarmee een impuls geven aan de kwaliteit van het onderwijs, door te investeren in carrièreperspectief en het verlagen van de werkdruk.

In 2008 zijn in het Convenant Leerkracht afspraken gemaakt tussen OCW en sociale partners met als doel om een beloningsimpuls te realiseren en de werkdruk te verminderen voor docenten in de Randstadregio's. Dit is vormgegeven in de Regeling versterking van salarismix leraren middelbaar beroepsonderwijs in de Randstad-regio's. Vanuit deze regeling ontvangen 27 Randstadscholen jaarlijks additionele middelen (2021: 51,5 miljoen). De inspanningen van de Randstadscholen hebben geleid tot een toename van het aandeel en aantal docenten in LC op deze scholen. De salarismix van deze scholen wijkt daardoor (in positieve zin) fors af van de salarismix van de niet-Randstadscholen én de sectorale salarismix.

Overzicht aandeel docenten in salarisschaal (2020)

Salarisschaal	Randstadscholen	Niet-Randstadscholen	Alle mbo-scholen
LB	44,2%	60,9%	54,3%
LC en hoger	55,8%	39,1%	45,7%

Bron: functiemix.nl

De niet-Randstadscholen ontvangen op dit moment geen additionele middelen, waardoor er op deze scholen andere dan wel minder verstreckende keuzes moeten worden gemaakt t.a.v. het formatie- en promotiebeleid. Dit leidt tot een niet langer uit te leggen en ongewenst onderscheid binnen de sector. Gedurende de looptijd van deze cao continueren sociale partners de lopende (tripartiete) gesprekken en spannen zich maximaal in om van OCW additionele middelen te verkrijgen om de huidige Regeling versterking van salarismix leraren middelbaar beroepsonderwijs in de Randstad-regio's uit te breiden naar het gehele land. Met deze middelen, gebaseerd op een besteding van 75% aan promoties naar meer LC-, LD- of LE-functies en 25% aan meer instructeurs of LB-, LC-, LD- en LE-functies (cf. artikel 1.6 cao mbo), werkt de sector toe naar een forse ontwikkeling in het aantal promoties, meer personeel en een stapsgewijze sectorale verschuiving van de docentenschalen. Dit heeft minimaal het volgende effect:

- 4500 FTE promoties van LB naar LC;¹
- 300 FTE meer personeel (instructeurs en docenten).

Dit leidt tot een verschuiving van de sectorale salarismix.

Salarisschaal	2020	+5 jaar
LB	54,3%	40%
LC en hoger	45,7% ²	60%

In afwachting van de reactie op het gezamenlijke verzoek om extra middelen, hebben sociale partners in de cao mbo 2021-2022 een stabilisatieafspraken gemaakt t.a.v. het aantal docenten LC en hoger. De gemaakte afspraak luidt:

..... Deze additionele middelen passen bij de ambitie van de mbo-sector om door middel van goed werkgeverschap een aantrekkelijke sector te zijn en te blijven om in te werken. Daartoe dient de afspraak om, in afwachting van de resultaten van nader overleg met OCW, gedurende de looptijd van de cao het aandeel docenten LC en hoger in de mbo-sector stabiel te houden ten opzichte van het totaal aandeel docenten in het jaar 2020, zoals gepubliceerd op www.functiemix.nl (voetnoot 4)....

Voetnoot 4: Sociale partners merken op dat mbo-scholen met de in 2021 beschikbaar gestelde middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs in 2021 extra tijdelijk personeel kunnen inzetten. Dit leidt tot een eigenstandig effect. Bij de monitoring zal met dit effect rekening worden gehouden.

Sociale partners in het mbo zullen deze afspraak op de kortst mogelijke termijn monitoren. Dit doen sociale partners door middel van het gezamenlijk analyseren van alle relevante gegevens: zoals percentages en absolute aantallen van de docentfuncties LB en LC en hoger voor 2021 op functiemix.nl op schoolniveau. Deze analyse wordt gelegd naast de percentages en absolute aantallen van de docentfuncties LB en LC en hoger op schoolniveau op functiemix.nl voor 2020.

Indien op basis van deze analyse het aandeel LC en hoger op een mbo-school in 2021 negatief afwijkt ten opzichte van het aandeel in 2020 vragen sociale partners aan deze mbo-school om een inhoudelijke toelichting. Hierbij wordt ook – indien dit aan de orde is - door de mbo-school aangegeven welk aandeel van deze populatie met tijdelijke NPO-middelen is gefinancierd.

Op basis van bovenstaande informatie beoordelen sociale partners in het mbo gezamenlijk of de gemaakte sectorale stabilisatieafspraken inhoudelijk gerealiseerd is. Indien blijkt dat de sectorale stabilisatie niet gerealiseerd is, dan zal de MBO Raad samen met de mbo-scholen acties uitzetten om deze sectorale stabilisatieafspraken alsnog binnen de looptijd van de cao te realiseren.

¹ Het aantal van 4500 FTE is gebaseerd op berekeningen met de aanname van promoties van LB naar LC. Promoties naar een hogere functie zijn ook mogelijk, maar dit kan effect hebben op het aantal FTE.

² Dit percentage is de optelling van de procentuele aandelen LC, LD, LE en Overig in 2020.

Onderwijstrajecten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen

De Nederlandse beroepsbevolking is gebaat bij een leven lang ontwikkelen. Geen beroep blijft gedurende een loopbaan van een werknemer hetzelfde. Beroepen zijn continu in ontwikkeling, er komen nieuwe beroepen bij en er verdwijnen beroepen. Het leren voor een (nieuw) beroep is dus niet alleen gericht op jongeren, maar ook voor volwassenen en nieuwkomers, vaak in het kader van om- en bijscholing. Het kabinet onderkent in het coalitieakkoord het belang van “leven lang ontwikkelen” voor de Nederlandse samenleving en ziet hierbij een belangrijke rol voor mbo-scholen weggelegd.

Het inrichten van onderwijstrajecten in het kader van Leven Lang Ontwikkelen aan andere doelgroepen dan de doelgroep van het initieel publiek bekostigd mbo-onderwijs biedt veel kansen en mogelijkheden voor de mbo-sector. Leven Lang Ontwikkelen vraagt om een andere werkwijze dan men gewend is. Denk aan het verzorgen van onderwijs aan andere doelgroepen, op andere tijden of in andere periodes dan voor het verzorgen van initieel onderwijs te doen gebruikelijk is. Om deze trajecten te ontwikkelen en hier invulling aan te geven is optimale inzet van onderwijsgevend personeel een belangrijke succesfactor. Dit kan de inzet zijn van onderwijsgevend personeel dat al werkzaam is in het publiek bekostigd mbo-onderwijs – als onderdeel van de loopbaan – en biedt kansen voor nieuw aan te trekken onderwijsgevend personeel.

Om het personeel voor deze onderwijstrajecten optimaal in te kunnen zetten is het zaak om in beeld te krijgen wat nodig is. Sociale partners zijn reeds met dit traject gestart en willen hier gedurende de looptijd van de komende cao mbo actief mee door gaan en verkennen welke gezamenlijke inzichten om een cao-oplossing vragen. Deze oplossingen kunnen verschillend van vorm en aard zijn.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzaam inzetbaarheidsbeleid heeft tot doel om alle werknemers werkzaam in het mbo gezond en gemotiveerd hun loopbaan te laten doorlopen.

Sociale partners hebben voor het mbo een programma Duurzame Inzetbaarheid voor ogen. Met dit programma moet een impuls worden gegeven aan duurzaam inzetbaarheidsbeleid op landelijk niveau en op het niveau van de mbo-school. Sociale partners zullen het onderwijsarbeidsmarktfonds SOM vragen het opstellen van een duurzaam inzetbaarheidsprogramma ter hand te nemen.

Ambitie minder werkdruk en meer werkplezier

Sociale partners hebben het bestaan van hoge werkdruk en de effecten daarvan erkend. In de cao mbo 2018-2020 zijn hierover afspraken gemaakt, welke in de preambule van deze cao staan. Deze afspraken zijn nog steeds van toepassing. Daarom hebben sociale partners afgesproken, in afwijking van artikel 1.3 lid 3, alle afspraken uit deze preambule over werkdruk, ook in deze cao, integraal van toepassing te verklaren. Dit betreft afspraken op sectoraal niveau (onder andere informeren, monitoren, evalueren, het in kaart brengen van effectieve instrumenten en maatregelen) en op instellingsniveau (opstellen, uitvoeren, evalueren en bijstellen van een werkdrukplan). De ambitie van sociale partners dat dit gesprek in de komende jaren verandert van karakter: van het wegnemen van werkdruk naar het bevorderen van werkplezier is onverminderd van kracht.

Sociale partners hebben afgesproken om in de eerste helft van 2023 de gemaakte afspraak over werkdrukplannen te evalueren. Centraal in de evaluatie staat de beleving van werkdruk, de oorzaken ervan en de interventies die gepleegd zijn en kunnen worden om deze beleving positief te beïnvloeden. Bij de uitkomsten van de evaluatie zal ook een recht op onbereikbaarheid worden betrokken.

Continuering procesafspraken

Net als bij bovengenoemde afspraak over ambitie minder werkdruk en meer werkplezier hebben sociale partners ten aanzien van de in de cao mbo 2020-2021 opgenomen procesafpraak m.b.t. FUWA-MBO afgesproken dat deze procesafpraak van toepassing blijft. De in de preambule van de cao mbo 2020-2021 opgenomen tekst hierover blijft onverkort van toepassing, en wordt door sociale partners uitvoering aan gegeven.

Gevolgen Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs

Per 1 januari 2022 treedt de Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs in werking. In de Memorie van Toelichting op het wetsvoorstel heeft de wetgever aangegeven dat deze wet niet het doel heeft om de rechtspositie van een school en medewerkers te wijzigen. De werkingssfeer van de cao mbo is hierop aangepast. Sociale partners evalueren na een periode van een jaar de gevolgen van de nieuwe wetgeving en de aangepaste werkingssfeer van de cao mbo. Hierbij wordt ook gekeken naar de gevolgen voor - na de inwerkingtreding van de wet BHB - tot stand gekomen, dan wel gesplitste verticale scholengemeenschappen, rekening houdende met bepalingen over overgang van onderneming in artikel 7:662 BW en verder.

Verplaatsingskostenregeling

Sociale partners hebben geconstateerd dat de huidige verplaatsingskostenregeling (reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen en tegemoetkoming verhuiskosten) gedateerd is en willen deze in de komende cao aanpassen, totdat sociale partners een verplaatsingskostenregeling zijn overeengekomen die beter gebaseerd is op duurzaamheid en het stimuleren daarvan. De aanpassingen die hebben plaatsgevonden in de cao mbo 2022-2023 treden in werking op 1 juli 2022.

Gedurende de looptijd van de cao werken sociale partners aan deze verplaatsingskostenregeling met als doel deze met ingang van de cao volgend op deze in te kunnen laten gaan.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering

Sociale partners vinden het van belang dat werknemers zich bewust zijn van de financiële risico's die arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt en van de mogelijkheid om zich hiertegen te verzekeren, mede vanwege de afgelopen corona periode.

Sociale partners zullen gedurende de looptijd van de cao mbo onderzoeken wat de behoefte is aan een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor de mbo-sector, wat de kosten hiervan zijn en hoe dit in de mbo-sector vormgegeven zou kunnen worden. Dit onderzoek is 1 januari 2023 afgerond en de uitkomsten zijn onderwerp van gesprek in de volgende cao.

Vertaling middelen Onderwijsakkoord Samen sterk voor het beste onderwijs naar het mbo
Minister Wiersma heeft met partijen in het primair en voortgezet onderwijs afspraken gemaakt over extra middelen voor deze sectoren. Mbo-instellingen die tevens vo-scholen in stand houden, ontvangen dus ook financiële middelen die gebaseerd zijn op dit onderwijsakkoord. Sociale partners in het mbo spreken af dat in de cao mbo afspraken worden gemaakt over de besteding van deze middelen voor die vo-scholen, gebaseerd op de onderwerpen benoemd in het Onderwijsakkoord. Hierbij worden de nog te maken afspraken in de cao vo tijdig en passend vertaald naar de mbo context in de cao mbo, in beginsel vóór 15 juli 2022, voor de werknemers werkzaam op vo-scholen waarop de cao mbo van toepassing is.³

juni 2022

MBO Raad
Algemene Onderwijsbond
CNV Onderwijs
FNV Overheid
FvOv

³ Met de artikelen 3.5, 4.1a en 6.10 is invulling gegeven aan deze procesafpraak.

Afsluitingsovereenkomst CAO MBO 2022-2023

Hierbij verklaren

de Vereniging MBO Raad, gevestigd te Woerden, te dezen voor haar leden handelend op basis van artikel 8 van haar statuten en krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer A. Tekin, voorzitter, en de heer A.R.G. van der Zee, bestuurslid, verder te noemen: MBO Raad

en

- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer H.J. de Moel;
- CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer A.B. Sewgobind;
- FNV Overheid, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer B.H.G.T. Koekoek;
- FvOv, gevestigd te Zeist, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G. Jacobse

te zijn overeengekomen en te hebben vastgesteld de collectieve arbeidsovereenkomst MBO 2022-2023.

Aldus in zesvoud opgemaakt en ondertekend te Woerden op 20 juni 2022.

namens de MBO Raad
de heer A. Tekin

namens de Algemene Onderwijsbond
de heer H.J. de Moel

namens de MBO Raad,
de heer A.R.G. van der Zee

namens CNV Onderwijs,
onderdeel van CNV Connectief
de heer A.B. Sewgobind

namens FNV Overheid
de heer B.H.G.T. Koekoek

namens FvOv
de heer G. Jacobse

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1.1

Begripsbepalingen*

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek.
- b. ASM: een algemene salarismaatregel.
- c. BAPO: bevordering arbeidsparticipatie ouderen, zoals genoemd in bijlage G van de (derde verlengde) CAO BVE 2007-2009 en thans in bijlage D.
- d. BW: Burgerlijk Wetboek.
- e. CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst MBO.
- f. Cao-partijen: de MBO Raad enerzijds en de Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief, FNV Overheid en FvOv anderzijds.
- g. Cursusjaar: de periode van 1 augustus van een kalenderjaar tot en met 31 juli van het daarop volgende kalenderjaar.
- h. Dagdeel: een deel van de dag dat wordt gescheiden van een ander deel van de dag door een lunchpauze of een dinerpauze.
- i. Deeltijdwerknemer: de werknemer die een arbeidsduur heeft naar rato van een normbetrekking.
- j. Directe onderwijstaken: alle werkzaamheden van de werknemer die voor de deelnemer meetellen als vereiste onderwijsuren.
- k. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, de jaarlijkse Nationale Bevrijdingsdag (5 mei), Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.
- l. Formatieplan: het document waarin de samenstelling van de formatie is vastgelegd.
- m. Fte: Fulltime Equivalent, dat wil zeggen één normbetrekking.
- n. Functie: het samenstel van werkzaamheden dat de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten, zoals vastgelegd in het functieboek van de instelling.
- o. Functieboek: het document van de instelling waarin van elke in het formatieplan genoemde functie de beschrijving en de waardering is opgenomen.
- p. FUWA-MBO: het functiewaarderingssysteem voor de MBO-sector.
- q. Instelling: een instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1 en 1.3.2 van de WEB.⁴
- r. Loon: het maandsalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, de uitlooptoeslag, de (garantie)toelage onregelmatige dienst, de EHBO-toelage, de bindingstoelage en overige toelagen waarop een werknemer op basis van deze cao recht kan hebben.
- s. Maandsalaris: het bedrag, vermeld in de bijlagen A1 tot en met A6 in de reeks van genummerde treden in het carrièrepatroon dat behoort bij de functie.
- t. MBO: middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie.
- u. Normbetrekking: een betrekking met een omvang van 1659 uur per jaar.

⁴ Tot het moment van inwerkingtreding van de Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs wordt onder instelling verstaan 'een instelling als bedoeld in artikelen 1.3.1 tot en met 1.3.3 van de WEB'.

- v. OBP: ondersteunend en beheerspersoneel.
- w. OP: onderwijsgevend personeel.
- x. OR: ondernemingsraad, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- y. Partner: de persoon met wie de werknemer
 - is gehuwd, of
 - een geregistreerd partnerschap heeft, of
 - overeenkomstig een notarieel verleden samenlevingscontract samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert.
- z. Standplaats: de gemeente of de binnen de gemeente liggende plaats waarin de werknemer de meeste werkzaamheden verricht.
- aa. Startende docent: de werknemer die voor het eerst werkzaamheden gaat verrichten in de functie van docent/leraar in het onderwijs, ongeacht de omvang van de werktijdfactor.
- bb. Uursalaris: 1/160e deel van het maandsalaris bij een normbetrekking.
- cc. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.
- dd. Vakbond: een vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.
- ee. Verticale scholengemeenschap: verticale scholengemeenschap als bedoeld in artikel 2.6.1 van de WEB.
- ff. WAZO: Wet arbeid en zorg.
- gg. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs.
- hh. Werkdag: een dag waarop de werknemer ingezet kan worden voor het verrichten van werkzaamheden.
- ii. Werkgever: de rechtspersoon die het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen.
- jj. Werknemer: degene, niet zijnde statutair bestuurder van de rechtspersoon, die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.
- kk. Werktijdfactor: het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer is benoemd, rekenkundig afgerond op vier cijfers achter de komma.

Artikel 1.2

Inwerkingtreding en looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 mei 2022 tot 1 juni 2023.

Artikel 1.3

Werkingsfeer

1. Deze cao is met inachtneming van lid 5 van toepassing op alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever, tenzij wettelijke bepalingen zich daartegen verzetten.
2. Afwijkingsmogelijkheden:
De volgende artikelen hebben een standaard karakter (afwijken niet toegestaan):
 - Art. 1.1;
 - Art. 1.6;
 - Hoofdstuk 2, met uitzondering van art. 2.6;
 - Art. 3.1 lid 1;

- Hoofdstuk 5, met uitzondering van art. 5.3 lid 2, 3, 4, 7 en 8, art. 5.5 en art. 5.6;
- Art. 6.1 en 6.2;
- Hoofdstuk 14;
- Hoofdstuk 15.

De overige bepalingen kennen een minimumkarakter.

3. Deze cao volgt de CAO MBO 2021-2022 en alle voorgaande cao's met dezelfde werkingssfeer op.
4. Met de inwerkingtreding van deze cao komen de rechten die hun oorsprong vinden in voorgaande cao's te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten (inclusief overgangsrecht) die voortvloeien uit de bepalingen die zijn overeengekomen in deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op voorgaande cao's.
5. Zodra de Wet bestuurlijke harmonisatie beroepsonderwijs (Wet BHB) in werking treedt, geldt ten aanzien van de werkingssfeer van deze cao het volgende:
 - De werkingssfeer van deze cao strekt zich tevens uit tot de werkgever die een school voor voortgezet onderwijs in stand houdt die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB deel uitmaakte van een agrarisch opleidingscentrum (AOC) en de daarin werkzame werknemers. Het betreft hierbij uitsluitend de huidige en toekomstige werknemers die binnen het voormalig AOC⁵ werkzaam zijn.
 - De werkgever die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB een verticale scholengemeenschap in stand houdt en dit aansluitend aan deze inwerkingtreding nog steeds doet, past de CAO MBO en/of de CAO VO op de daarin werkzame werknemers toe, gelijk aan de feitelijke situatie die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB binnen de verticale scholengemeenschap aan de orde was.
6. De toelichting en de bijlagen maken deel uit van de cao, met uitzondering van het Overlegprotocol en het Professioneel Statuut. Dit zijn op zichzelf staande overeenkomsten die voor onbepaalde tijd van toepassing zijn.

Artikel 1.4

Deeltijdwerknemer

De cao is naar rato van toepassing op deeltijdwerknemers, behoudens het bepaalde in de navolgende artikelen:

- a. de studiekostenvergoeding, genoemd in artikel 4.2, eerste lid, sub a, eerste gedachtestreepje en sub b, eerste en tweede gedachtestreepje, met uitzondering van de bepaling dat de werkgever in bijzondere gevallen het percentage op 75% kan stellen;
- b. de duur van het buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 8.2a lid 1 en 8.3 lid 1 t/m 3;
- c. voor de inzetbaarheid van deeltijdwerknemers is artikel 3.1 lid 3 niet van toepassing, en geldt het bepaalde in artikel 3.1 lid 5.

⁵ De van toepassing zijnde cao wijzigt na de inwerkingtreding van de Wet BHB dus niet.

Artikel 1.5

Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Wanneer de minister van OCW aanvullende middelen ter beschikking stelt ten behoeve van de arbeidsvoorwaarden van het onderwijspersoneel worden tussen cao-partijen afspraken gemaakt over de besteding daarvan binnen de door de minister van OCW gestelde kaders.

Artikel 1.6

Besteding middelen Convenant Leerkracht 2008

1. De werkgever die op grond van het Convenant Leerkracht 2008 middelen ontvangt voor Beloning tekortregio's (Regeling versterking van salarismix leraren middelbaar beroepsonderwijs in de Randstad-regio), besteedt 25% van deze middelen aan meer instructeurs of LB-, LC-, LD- of LE-functies. De overige 75% besteedt hij aan meer LC-, LD- of LE-functies.
2. Cao-partijen spannen zich gedurende de looptijd van de cao mbo maximaal in om additionele middelen voor de in lid 1 genoemde regeling te verkrijgen ten behoeve van de mbo-scholen die (deels) geen middelen ontvangen. Deze additionele middelen passen bij de ambitie van de mbo-sector om door middel van goed werkgeverschap een aantrekkelijke sector te zijn en te blijven om in te werken. Daartoe dient ook de afspraak om in afwachting van de resultaten van nader overleg met OCW gedurende de looptijd van de cao het aandeel docenten LC en hoger in de mbo-sector procentueel stabiel te houden ten opzichte van het totaal aandeel docenten in het jaar 2020, zoals gepubliceerd op www.functiemix.nl.⁶

Artikel 1.7

Naleving cao

1. Cao-partijen bevorderen zo veel mogelijk de naleving van deze cao.
2. Indien het vermoeden bestaat dat de cao niet wordt nageleefd, dan wordt dit door cao-partijen aan de betreffende werkgever medegedeeld.
3. Cao-partijen kunnen de werkgever om nadere informatie verzoeken. De werkgever is verplicht om deze informatie binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen vier weken ter beschikking te stellen.
4. Wanneer de door de werkgever verstrekte informatie daartoe aanleiding geeft, zullen cao-partijen in overleg treden met de werkgever om naleving van de cao alsnog te bewerkstelligen.

Artikel 1.8

De Cao-interpretatiecommissie

1. Wanneer zich verschillen van mening voordoen over de interpretatie van de cao, kan elke cao-partij deze voorleggen aan de Cao-interpretatiecommissie.

⁶ Sociale partners merken op dat mbo-scholen met de in 2021 beschikbaar gestelde middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs in 2021 extra tijdelijk personeel kunnen inzetten. Dit leidt tot een eigenstandig effect. Bij de monitoring zal met dit effect rekening worden gehouden.

2. De Cao-interpretatiecommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, twee vertegenwoordigers van de gezamenlijke vakbonden die partij zijn bij de cao, en twee vertegenwoordigers van de MBO Raad.
3. De leden van de commissie benoemen de onafhankelijke voorzitter.
4. Alvorens uitspraak te doen, hoort de Cao-interpretatiecommissie de cao-partijen over de voorgenomen uitspraak.
5. Een unanieme uitspraak van de Cao-interpretatiecommissie is bindend voor cao-partijen.

Hoofdstuk 2: De arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1

Aangaan en vastleggen van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst en latere wijzigingen daarvan worden schriftelijk vastgelegd. De werkgever zorgt ervoor dat werknemer binnen één maand na het sluiten of wijzigen van de arbeidsovereenkomst een door werkgever en werknemer ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.
2. De schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeldt ten minste:
 - a. naam en adres van de werkgever en de naam van degene die de werkgever bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig vertegenwoordigt;
 - b. naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum en adres van de werknemer;
 - c. de datum van het sluiten van de arbeidsovereenkomst en de datum van indiensttreding;
 - d. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd is aangegaan, en in het laatste geval: voor welke termijn;
 - e. de duur en voorwaarden van de proeftijd als bedoeld in de artikelen 7:652 en 7:676 BW, indien die is overeengekomen;
 - f. de functie die door de werknemer zal worden vervuld;
 - g. de werktijdfactor;
 - h. het salaris, het carrièrepatroon en de trede in het carrièrepatroon bij indiensttreding, en het maximum carrièrepatroon die op de functie van toepassing is;
 - i. de standplaats;
 - j. het concurrentiebeding in de zin van artikel 7:653 BW, indien dit is overeengekomen;
 - k. dat de cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is;
 - l. of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.
3. De werkgever kan de standplaats na overleg met de werknemer wijzigen, welke wijziging schriftelijk aan de werknemer wordt medegedeeld. In het besluit tot wijziging van de standplaats maakt de werkgever duidelijk hoe in redelijkheid de belangen van de organisatie zijn afgewogen tegen de belangen van de werknemer. Bij de belangenafweging houdt de werkgever rekening met onder andere werktijden, reisafstand/-tijd en privé-omstandigheden van de werknemer.

Artikel 2.2

Voorwaarde voor indiensttreding

De werkgever gaat alleen een arbeidsovereenkomst aan met een beoogde werknemer nadat een verklaring omtrent het gedrag is overlegd. Deze verklaring omtrent het gedrag is bij overlegging niet ouder dan 6 maanden.

Artikel 2.3

Duur en omvang van de arbeidsovereenkomst*

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een termijn van ten hoogste drie jaar.
3. Voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW. Voor tijdelijke uitbreidingen van de betrekkingsovereenkomst die niet leiden tot een werktijdfactor groter dan 1 geldt eveneens hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW.
4. In afwijking van lid 3 wordt de arbeidsovereenkomst steeds aangegaan voor bepaalde tijd indien:
 - a. de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, conform art. 7:668a lid 12 BW;
 - b. het een leraar in opleiding betreft met een leerarbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.6. Op deze leerarbeidsovereenkomst is artikel 7:668a BW niet van toepassing.
5. De arbeidsovereenkomst kan in beginsel niet worden aangegaan voor een werktijdfactor groter dan 1. De werkgever en werknemer kunnen bij wijze van uitbreiding een werktijdfactor van maximaal 1,2 overeenkomen. De tijdelijke uitbreiding die leidt tot een werktijdfactor van groter dan 1 kan enkel voor bepaalde tijd worden aangegaan. De tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsovereenkomst waardoor de werktijdfactor groter dan 1 is, wordt nooit omgezet in een uitbreiding voor onbepaalde tijd.
6. De werknemer kan conform de Wet flexibel werken de werkgever verzoeken om aanpassing van de omvang van de arbeidsduur. De eerste volzin is op grond van artikel 1a Wet flexibel werken niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is.
7. In aanvulling op het ter zake in de Wet flexibel werken bepaalde kan de werkgever een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur afwijzen op één of meer van de volgende gronden:
 - a. er is geen vacature;
 - b. het salarisuitzicht van de werknemer is hoger dan het maximumsalaris dat bij de vacature hoort;
 - c. de werknemer voldoet niet aan de eisen die de werkgever aan de vacature stelt.
8. Bij de inwilliging van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan de werkgever het ingangstijdstip van de vermeerdering om organisatorische redenen later stellen dan door de werknemer verzocht.

Artikel 2.3a

Docent die nog niet (volledig) aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet*

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer benoemd in de functie van docent die nog niet (volledig) voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen zoals bedoeld in artikel 4.2.1 lid 2 sub b jo. 4.2.3 WEB of artikel 33 lid 1 sub b jo. 36 WVO en hiertoe in opleiding

is. Deze opleiding is gericht op het behalen van het pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) of betreft de verkorte lerarenopleiding.

2. Voor of bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst komt de werkgever met de werknemer als genoemd in lid 1 een scholingstraject overeen. Deze werknemer begint direct bij aanvang van de werkzaamheden (of zo snel mogelijk daarna indien de opleiding pas op een later moment start) met het scholingstraject.
3. Van het scholingstraject maakt een studieplan deel uit. Dit studieplan wordt voor of bij aanvang van de arbeidsovereenkomst overeengekomen. In het studieplan worden coaching en facilitering in tijd en budget conform artikel 4.2 lid 1 vastgelegd. De werknemer heeft een inspanningsverplichting om in 24 maanden het getuigschrift genoemd in lid 1 te behalen en de werkgever stelt deze werknemer in staat om in 24 maanden dit getuigschrift te behalen. Vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen kan deze periode worden verlengd tot 36 maanden.
4. Op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de werknemer zoals genoemd in lid 1 is artikel 7:668a BW van toepassing.
5. Voor de werknemer die de verkorte lerarenopleiding volgt geldt dat, in afwijking van lid 4, op grond van artikel 7:668a lid 5 BW de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen voor de duur van maximaal 12 maanden kan worden verlengd.
6. Vervallen.
7. Als de werknemer op enig moment in de verlengde periode als bedoeld in lid 5 de opleiding met succes heeft afgerond, wordt de bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op diezelfde datum omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij de functie ongewijzigd blijft.
8. Op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die reeds voor 1 juli 2016 een opleiding als genoemd in lid 1 of lid 9 is gestart zijn de verlengingsmogelijkheden genoemd in de leden 5 en 9 eveneens van toepassing. Op de werknemer die een opleiding volgt zoals genoemd in lid 1 is lid 5 onverkort van toepassing.
9. De leden 1 t/m 8 zijn eveneens van toepassing op de werknemer die is benoemd in de functie van docent en die VAVO- en/of vmbo-onderwijs verzorgt, maar nog niet voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen die hiervoor gelden en hiertoe de volledige eerste- of tweedegraads lerarenopleiding (niet de verkorte lerarenopleiding) volgt. De verlengingsmogelijkheid zoals bedoeld in lid 5 is gelijk aan die voor de werknemer die de verkorte lerarenopleiding volgt, met dien verstande dat in afwijking van lid 5 hieraan geen persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen ten grondslag hoeven te liggen.

Artikel 2.3b

Instructeur die nog niet (volledig) aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet*

1. De leden 2 t/m 7 van artikel 2.3a zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die op of na 1 augustus 2018 in dienst treedt en benoemd wordt in de functie van instructeur en die nog niet (volledig) voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen zoals bedoeld in artikel 4.2.3 WEB en hiertoe in opleiding is of gaat.
2. Voor de werknemer als bedoeld in lid 1 geldt dat, in afwijking van artikel 2.3a lid 4, op grond van artikel 7:668a lid 5 BW de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen voor de duur van maximaal 12 maanden kan worden verlengd.

Artikel 2.3c

Startende werknemers*

1. De werkgever heeft een regeling startende werknemers, waarin aandacht wordt besteed aan de begeleiding van startende werknemers.
2. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de regeling startende werknemers.
3. Ten behoeve van de startende docent wordt in de regeling startende werknemers ten minste vastgelegd dat een startende docent gedurende de eerste 24 maanden van de arbeidsovereenkomst per jaar recht heeft op 6,25% van de normjaartaak (exclusief de 59 uur professionalisering) voor tijd ten behoeve van inwerkactiviteiten.
4. De inwerkactiviteiten en de daarvoor benodigde tijd worden ingevuld in overleg tussen werknemer en werkgever. Deze afspraken worden herkenbaar vastgelegd.
5. Lid 3 is niet van toepassing op de leraar in opleiding, zoals bedoeld in artikel 2.6 en de startende docent die voor een periode korter dan vier maanden wordt ingezet voor werkzaamheden.
6. De onder lid 3 genoemde faciliteiten zijn ook van toepassing op de startende docent die op een andere wijze dan op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever tewerkgesteld wordt.
7. De inwerkperiode van een startende werknemer wordt afgesloten met een functioneringsgesprek.

Artikel 2.4

Informatieverschaffing

1. De werkgever zorgt ervoor dat elke werknemer kennis kan nemen van de tekst van de cao inclusief bijlagen.
2. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer binnen de instelling toegang heeft tot:

- a. de statuten en de krachtens de statuten bepaalde reglementen van de rechtspersoon;
 - b. van toepassing zijnde reglementen of voorschriften die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
 - c. de sollicitatiecode;
 - d. de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, de beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden, gesteld door de minister van OCW;
 - e. de Wet op de Ondernemingsraden en het (voorlopig) OR-reglement;
 - f. adres en reglement van:
 - de Commissie van Beroep;
 - de Commissie voor geschillen;
 - de Bezwarencommissie functiewaardering;
 - overige voor de werknemer relevante commissies;
 - g. naam en adres van de arbodienst en/of de andere deskundigen door wie de werkgever zich laat bijstaan bij de naleving van zijn verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - h. het adres van de Arbeidsinspectie.
3. Binnen twee maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever die gegevens die noodzakelijk zijn voor het opstellen van het diensttijdoverzicht. Deze opgave kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.
 4. De werknemer is verplicht om die informatie te verschaffen die de werkgever nodig heeft ter vervulling van zijn in de cao omschreven rechten en verplichtingen en ter uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorwaarden.

Artikel 2.5

Functievervulling

1. De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de instelling, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
2. Het vervullen van de functie van werknemer beperkt zich niet tot de voorgeschreven werkzaamheden, maar impliceert dat de werknemer voldoet aan alle eisen die, gezien grondslag, doel en aard van de instelling, ter zake onderwijs en gedragingen redelijkerwijs aan hem gesteld kunnen worden.
3. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie mede aan de regels die, ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever, na overleg met belanghebbende groeperingen of geledingen, waaronder in voorkomende gevallen de OR, door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.
4. Over de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.

Artikel 2.6

De leraar in opleiding (LIO)

1. Onder een leraar in opleiding wordt verstaan: een laatstejaarsstudent van een lerarenopleiding die aan een instelling wordt benoemd op een leerarbeidsplaats.
2. Een werkgever kan met een leraar in opleiding een leerarbeidsovereenkomst aangaan voor een periode van vijf maanden bij een werktijdfactor 1,0000, of voor een periode van tien maanden bij een werktijdfactor van 0,5000. De periode eindigt altijd voor de zomervakantie.
3. De werkgever sluit naast de leerarbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een leerovereenkomst met de leraar in opleiding en de lerarenopleiding waar de leraar is ingeschreven.
4. Op de leraar in opleiding is de cao van toepassing met uitzondering van de artikelen 1.4, 2.3c, 3.1 lid 1 t/m 4, 3.4, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2, 5.3 lid 1 t/m 5, 5.3 lid 7 en 8, 5.4, 5.6, 6.3 t/m 6.9, 7.1, 7.2, 7.5, 7.6, 8.1, 9.14 t/m 9.17, 10.2, 12.4, 15.2, 15.4, 15.5 en bijlage C.
5. Het salaris van de leraar in opleiding bedraagt bij een werktijdfactor 1,0000: 50% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB nr. 01, zie bijlage A5. Bij een werktijdfactor van 0,5000 bedraagt het salaris 25% van het bedrag dat hoort bij het carrièrepatroon LB, nr. 01.

Artikel 2.7

Ordemaatregel in het belang van de instelling

1. De werkgever kan de werknemer, wanneer het belang van de instelling zulks naar het oordeel van de werkgever dringend vereist, schorsen voor ten hoogste 4 weken. Deze maatregel kan eenmaal met ten hoogste 4 weken worden verlengd.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid kan de werkgever de werknemer tevens schorsen:
 - a. indien strafrechtelijke vervolging tegen de werknemer is ingesteld wegens een misdrijf: voor de duur van die vervolging;
 - b. indien de werknemer door de rechter de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen: totdat de rechterlijke uitspraak onherroepelijk is geworden;
 - c. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wil beëindigen wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (artikel 7:669 lid 3 onder e BW), wegens ongeschiktheid van de werknemer om zijn functie uit te oefenen anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken (artikel 7:669 lid 3 onder d BW) of wegens andere gewichtige redenen (artikel 7:669 lid 3 onder h BW): tot de datum waarop de werkgever opzegt of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indient, maar niet langer dan zes weken;
 - d. voor de duur van de opzegtermijn of de ontbindingsprocedure;

- e. in overige gevallen waarin de werkgever van mening is dat dit in het belang van de instelling noodzakelijk is: voor ten hoogste 3 maanden, éénmaal te verlengen met ten hoogste 3 maanden.
- 3. De schorsing, bedoeld in het eerste en tweede lid, houdt in dat de werknemer tijdelijk wordt ontheven van zijn functie. Tijdens de schorsing heeft de werknemer alleen toegang tot de instelling als de werkgever daar toestemming voor geeft. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer wel toegang heeft tot de informatie genoemd in artikel 2.4, tweede lid.
- 4. Als de reden van de schorsing is vervallen of handhaving van de schorsing niet meer nodig is, trekt de werkgever de schorsing zo spoedig mogelijk in. In gevallen waarin de schorsing ten onrechte blijkt te zijn gegeven, wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd, tenzij de werknemer aangeeft hier geen prijs op te stellen.

Artikel 2.8

Disciplinaire maatregelen

1. Onder plichtsverzuim wordt verstaan: het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van voor hem geldende verplichtingen of het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.
2. Tegen de werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim, kan de werkgever onder opgave van redenen de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing;
 - c. overplaatsing;
 - d. ontslag.

Artikel 2.9

Procedure

1. Het besluit tot schorsing als bedoeld in artikel 2.7 lid 1 wordt de werknemer onverwijld doch uiterlijk binnen 3 dagen schriftelijk, aangetekend bevestigd, onder vermelding van redenen. Voordat de werknemer wordt geschorst wordt deze in de gelegenheid gesteld zijn opvattingen omtrent de voorgenomen schorsing kenbaar te maken. De opvattingen van de werknemer omtrent de schorsing worden opgenomen in de brief, waarin de schorsing wordt bevestigd.
2. Voordat de werkgever een besluit neemt tot:
 - het opleggen van een schorsing, of een verlenging daarvan, genoemd in artikel 2.7 lid 2; of,
 - een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 2.8 lid 2;deelt hij per aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs overhandigde brief zijn voornemen en de redenen daarvoor aan de werknemer mee en geeft hij de werknemer de gelegenheid zich te verweren. De vorige zin is niet van toepassing bij opzegging op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677, eerste lid, BW.

3. Als de werknemer zich wil verweren, deelt hij dat binnen 14 dagen na de verzending of overhandiging van de brief, genoemd in het tweede lid, aan de werkgever mee. Het verweer vindt plaats binnen 28 dagen na de verzending of overhandiging van de brief, genoemd in het tweede lid. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer of het verweer mondeling of schriftelijk zal plaatsvinden. Van een mondeling verweer maakt de werkgever een verslag op, waarvan hij de werknemer zo spoedig mogelijk een afschrift stuurt met het verzoek dit te ondertekenen. Weigert de werknemer de ondertekening, dan stelt hij de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd in kennis. De werknemer kan zich bij het verweer laten bijstaan.
4. Zo spoedig mogelijk na het verweer deelt de werkgever de werknemer bij aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs overhandigde brief zijn definitieve besluit mee.

Artikel 2.10

Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. door opzegging door de werkgever op grond van artikel 7:669 BW of door de werknemer;
 - b. door beëindiging tijdens de proeftijd;
 - c. door beëindiging wegens een dringende reden voor de werkgever of de werknemer volgens de bepalingen van de artikelen 7:678 en 7:679 BW;
 - d. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van de bepalingen van de artikelen 7:671b en 7:671c BW;
 - e. door beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - f. door het verstrijken van de tijd waarvoor zij werd aangegaan;
 - g. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, tenzij anders wordt overeengekomen, onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake;
 - h. door overlijden van de werknemer.
2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever of de werknemer vindt plaats door middel van een aangetekende brief of een brief die tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd, met inachtneming van de geldende opzegtermijn. In deze brief wordt de reden voor de opzegging vermeld.
3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats tegen de eerste dag van een kalendermaand. De opzegtermijn bedraagt zowel voor werkgever als voor werknemer:
 - als de werknemer 6 maanden of minder in dienst is geweest: ten minste 1 maand;
 - als de werknemer meer dan 6 maanden, maar minder dan 12 maanden in dienst is geweest: ten minste 2 maanden;
 - als de werknemer 12 maanden of meer in dienst is geweest: 3 maanden.Als de werknemer op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor hem op die datum een langere opzegtermijn gold dan 3 maanden, blijft bij opzegging door de werkgever die langere termijn gelden zolang de werknemer bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

4. De werkgever en de werknemer kunnen de opzegtermijnen, genoemd in het derde lid, schriftelijk verlengen. In dat geval bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer ten hoogste 6 maanden en de opzegtermijn voor de werkgever ten minste het dubbele van die voor de werknemer.
5. De werkgever kan geen deeltijdontslag toepassen.
6. Als de werknemer gedeeltelijk uit dienst wil treden om met deeltijdpensioen te gaan, gaat de werkgever daarmee akkoord. De werknemer zegt in dit geval op met inachtneming van de voor hem geldende opzegtermijn zoals vermeld in artikel 2.10 lid 3.
7. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring op grond van artikel 7:656 BW, waarin in ieder geval zijn opgenomen het carrièrepatroon en regelnummer dat op de dag direct voorafgaande aan het einde van de arbeidsovereenkomst van toepassing was, en de datum vanaf welke deze voor de werknemer golden.
8. De werkgever gaat, indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of in onderling overleg wordt aangepast wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid van de werknemer, aansluitend eenzelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aan met de werknemer in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit, tenzij dat niet mogelijk is of niet in de rede ligt.

Artikel 2.11

Formatie*

1. De totale formatie bestaat uit:
 - a. de vaste formatie: de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd;
 - b. de tijdelijke formatie: de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de urenuitbreidingen voor bepaalde tijd;
 - c. de flexibele formatie: uitzendarbeid.
2. De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zo veel mogelijk voorkomen en daarom:
 - a. geen gebruik maken van oproepcontracten waarbij de werknemer beschikbaar is voor werk, maar geen garantie voor werkuren heeft ("nul-urencontract");
 - b. slechts bij uitzondering gebruik maken van oproepcontracten waarbij de werknemer een garantie heeft voor een overeengekomen minimum aantal werkuren en daarboven beschikbaar is tot een overeengekomen maximum aantal werkuren ("min-max-contract"). Het aantal niet gegarandeerde uren van dit contract maakt deel uit van de tijdelijke formatie, en mag een omvang hebben van maximaal 75% van het aantal wel gegarandeerde uren.
 - c. terughoudend beleid voeren in het aanbieden van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan dezelfde werknemer.Met oproepcontract wordt bedoeld een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.

3. De werkgever kan gebruik maken van uitzendarbeid:
 - a. voor vervanging wegens ziekte;
 - b. ter voorziening in de behoefte aan arbeidskrachten in geval van een groot aanbod van werkzaamheden;
 - c. voor activiteiten van kennelijk tijdelijke aard of contractactiviteiten;
 - d. bij onvoorziene omstandigheden.

In de gevallen genoemd onder c en d mag de uitzendarbeid maximaal 12 maanden duren.

Onder uitzendarbeid als bedoeld in het eerste lid sub c wordt ook verstaan het detacheren van werknemers van een andere werkgever (al of niet in de zin van deze cao) bij de instelling.

4. De werkgever die gebruik maakt van uitzendarbeid komt met het uitzendbureau overeen dat de beloning van de uitzendkracht, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen, gelijk is aan die van een werknemer die in dienst is bij de werkgever in een gelijke of gelijkwaardige functie.

Hoofdstuk 3: Inzet personeel

Artikel 3.1

Arbeidsduur en inzetbaarheid*

1. De normjaartaak bedraagt 1659 uur.
2. De werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, heeft bij een normbetrekking een werkweek van 40 uur.
3. De werknemer, bedoeld in het tweede lid, kan op 200 dagen per jaar worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken. Onder werkzaamheden in de eerste volzin worden niet bedoeld werkzaamheden die de werknemer verricht in het kader van de 59 uren voor scholing en professionalisering als bedoeld in artikel 4.1 lid 7.
4. Voor de werknemers op wie het tweede lid niet van toepassing is, bedraagt de werkweek ten hoogste 40 uur.
5. De werkgever maakt met de werknemer afspraken over de feitelijke inzet van de werknemer per week. Indien werkgever en werknemer geen schriftelijke overeenstemming kunnen bereiken geldt voor de beschikbaarheid van de werknemer de volgende tabel:

Werktijdfactor	Maximaal aantal dagdelen in te roosteren voor werkzaamheden	Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden
t/m 0,1	2	1
t/m 0,2	2	2
t/m 0,3	3	3
t/m 0,4	4	3
t/m 0,5	5	3
t/m 0,6	6	3
t/m 0,7	7	4
t/m 0,8	8	4
t/m 0,9	9	5
> 0,9	10	5

6. De feitelijke dagen of dagdelen, waarop de werknemer wordt ingezet, worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

Artikel 3.2

Werktijden

1. De werkgever heeft een regeling waarin is aangegeven:
 - a. de tijden waarop de instelling geopend is;
 - b. de tijden waarop de werknemers kunnen worden ingezet voor werkzaamheden;
 - c. de lunch- en dinerpauzes;
 - d. de rusttijden en rustdagen.Bij de punten b en c kan onderscheid worden gemaakt tussen verschillende categorieën werknemers.
2. In incidentele gevallen kan de instelling, in overleg met de OR, ook op zondagen en feestdagen zijn geopend.
3. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagelijkse tijd- en/of plaatsgebonden werktijden vast. Een werkdag bestaat uit maximaal 9 zo veel mogelijk aaneengesloten uren onderbroken door voldoende rustperioden.
4. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met het voorgenomen besluit van de werkgever, zoals bedoeld in het derde lid, kan de werknemer dit schriftelijk onder opgaaf van redenen binnen 5 werkdagen aan de interne geschillencommissie zoals bedoeld onder 12.3 lid 2 kenbaar maken.
5. De werknemer die behoort tot de categorie OBP, voor zover niet vallend onder artikel 3.1 lid 2, kan de werkgever verzoeken de jaartaak op een door de werknemer gewenste manier vorm te geven. De werkgever stemt hiermee in tenzij het patroon volgens de werkgever in strijd is met het organisatorisch belang van de instelling. In dat geval wordt overleg gevoerd tussen de werkgever en de werknemer met de intentie om alsnog tot overeenstemming te komen. Uiteindelijk stelt de werkgever de werktijden vast. Op het besluit van de werkgever is de geschillenregeling van artikel 12.3 van toepassing.

Mogelijke patronen kunnen zijn:

 - 4 dagen van 9 uur;
 - 4 dagen van 8 uur en 1 dag van 4 uur;
 - afwisselend weken van 5 dagen van 8 uur en van 4 dagen van 8 uur;
 - 5 dagen van 8 uur met 17 vrij opneembare compensatiedagen.Ongeacht zijn gekozen werkpatroon moet de werknemer de jaartaak behorend bij zijn werktijdfactor realiseren.
6. De werkgever kan na overleg met de werknemer maximaal 2 avonden per week werk opdragen. De werkgever houdt hierbij zoveel mogelijk rekening met de afspraken die hij met de werknemer heeft gemaakt over diens werktijden. In overeenstemming met de werknemer kan de werkgever hem op meer dan 2 avonden per week inzetten.

Artikel 3.3

Inzetbaarheidskader*

1. Voor de werknemer die deel uitmaakt van een onderwijsteam (direct betrokken bij het primair proces en benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger) geldt een

inzetbaarheidskader. Dit inzetbaarheidskader houdt bij een normbetrekking in dat de normjaartaak van 1659 uur als volgt is gecompartmenteerd:

- a. 1200 uur voor die werkzaamheden die verband houden met de uitvoering van het onderwijs en de direct daaruit voortkomende werkzaamheden; en
 - b. 459 uur voor die werkzaamheden die verband houden met de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs, waaronder professionalisering, overleg, afstemming en coördinatie.
2. In een schriftelijke stemming onder alle leden van een onderwijsteam kan uitsluitend unaniem worden besloten tot het collectief afwijken van het algemene inzetbaarheidskader van 1200/459 uur, zoals bedoeld in het eerste lid, en qua tijdsbesteding komen tot een andere compartimentering van de taken gemoeid met de uitvoering en de organisatie van het onderwijs. Het unaniem genomen besluit geldt voor de duur van een cursusjaar. Daarbij moet het onderwijsteam wel voldoen aan de vigerende wet- en regelgeving, alsmede de financiële, kwaliteits- en facilitaire instellingskaders.

Artikel 3.4

Werkverdeling*

1. Uitgangspunt is dat de werknemers in het onderwijsteam met de leidinggevende en met inachtneming van het algemene inzetbaarheidskader zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 1, of het inzetbaarheidskader zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 2, de werkzaamheden verdelen in een werkoverleg van het onderwijsteam. Tevens nemen zij in acht de regeling startende werknemers zoals bedoeld in artikel 2.3c.
2. Het algemeen inzetbaarheidskader zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 1 of het inzetbaarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 2, is een individueel afdwingbaar recht.
3. De werkverdeling maakt maatwerk voor de inzet van werknemers, rekening houdend met een ieders individuele capaciteiten, competenties, belastbaarheid en voorkeuren mogelijk. Per werknemer in het onderwijsteam kan dit dan ook, op verzoek van en in onderling overleg met één of meer andere werknemers in het onderwijsteam, leiden tot een andere verdeling van werkzaamheden dan de verdeling conform de compartimenten van het algemeen inzetbaarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 1 of het inzetbaarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 2.
4. Bij de verdeling van de werkzaamheden wordt de volgende procedure in acht genomen.
 - a. Voorafgaand aan de werkverdeling heeft het onderwijsteam het onderwijsprogramma vormgegeven met inachtneming van de volgende kaders:
 - het tussen de werkgever en de OR besproken meerjarig financieel beleid;
 - het in overleg met de OR door de werkgever vastgestelde formatiebeleid en taakbelastingsbeleid;
 - de in het Professioneel Statuut geborgde professionele ruimte;
 - de wettelijke eisen voor kwalificatie, toetsing en examinering;

- de wettelijke bepalingen ten aanzien van de programmering en realisatie van voldoende onderwijstijd;
 - de binnen de instelling geldende facilitaire kaders en kwaliteitskaders.
- b. De werknemers in het onderwijsteam maken een overzicht van de uit het onderwijsprogramma voortvloeiende taken, behorende tot de compartimenten van het geldende inzetbaarheidskader ter zake de uitvoering en de organisatie van het onderwijs. Vervolgens waarderen de werknemers in het onderwijsteam op basis van een op de praktijk gebaseerde realistische inschatting de zwaarte van en de benodigde tijd voor de uit te voeren werkzaamheden. Het onderwijsteam kan de leidinggevende hieromtrent een voorstel laten doen.
 - c. De werknemers in het onderwijsteam overleggen onderling hoe zij, rekening houdende met een ieders inzetbaarheid en werktijden, de te verrichten werkzaamheden evenwichtig gespreid over het cursusjaar gaan verdelen. Daarbij speelt tevens een rol de beschikbaarheid van ruimtes, bpv-plaatsen en de specifieke pedagogisch-didactische werkwijze. Het onderwijsteam doet hierover een voorstel aan de leidinggevende.
 - d. De leidinggevende toetst of het voorstel van het onderwijsteam ter zake de weging en verdeling van werkzaamheden voldoet aan de onder a. genoemde (beleids)kaders van de instelling en de wettelijke vereisten, brengt indien noodzakelijk het voorstel daarmee in overeenstemming en legt vervolgens een definitief voorstel neer in het werkoverleg.
 - e. De werknemers in het onderwijsteam maken in het werkoverleg afspraken met de leidinggevende over hoe te handelen bij noodzakelijke tussentijdse wijzigingen in de planning en de verdeling van de werkzaamheden als gevolg van een veranderde instroom van deelnemers en/of uitval van teamleden.
 - f. De leidinggevende brengt het definitieve voorstel in stemming en deelt conform de vastgestelde werkverdeling de taken toe.
5. De besluitvorming over het definitieve voorstel van de leidinggevende vindt plaats met inachtneming van het volgende:
 - a. alle werknemers met een taak in de uitvoering van het onderwijsprogramma zijn, ongeacht de aard en omvang van hun arbeidsovereenkomst, stemgerechtigd;
 - b. er wordt gestemd aan de hand van 'One Man, One Vote';
 - c. indien ten minste de meerderheid van de stemgerechtigde werknemers zich in het definitieve voorstel kan vinden, geldt dit als vastgesteld;
 - d. de stemming wordt ten minste 5 werkdagen van tevoren geagendeerd voor een werkoverleg, dat plaats heeft zodanig dat ten minste 80% van de betrokken werknemers aanwezig kan zijn;
 - e. tussen de datum waarop het definitieve voorstel is gedaan en de datum waarop de stemming moet hebben plaatsgevonden liggen ten minste 3 werkdagen.
 6. Bij het ontbreken van de vereiste meerderheid zoals bedoeld in lid 5 hanteert de leidinggevende de toedelingsoptie. Dit betekent dat - om de goede voortgang van het onderwijs te kunnen garanderen – de leidinggevende de werkzaamheden weegt en verdeelt, met inachtneming van het volgende:

- a. het algemeen inzetbaarheidskader, zoals bedoeld in artikel 3.3 lid 1. De leidinggevende past daarbij een opslagfactor van ten minste 40% toe, berekend over groepslessen, ten behoeve van de voorbereiding en nazorg voor die groepslessen. Onder groepslessen wordt verstaan: ingeroosterde groepsgebonden contactactiviteiten, gericht op het realiseren van begeleide onderwijstijd.
 - b. De leidinggevende draagt met inachtneming van artikel 4.1, zevende tot en met negende lid, uren ten behoeve van scholing en professionalisering op aan de werknemer.
7. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever van het zesde lid afgeweken worden.
 8. De werknemer kan inzake de hem opgedragen taken een geschil aanhangig maken bij de interne geschillencommissie.
 9. Dit artikel is ook van toepassing op de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 indien hij deel uitmaakt van het desbetreffende onderwijsteam.

Artikel 3.5

Door het in april 2022 afgesloten Onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs zijn extra middelen beschikbaar gekomen voor de aanpak van werkdruk in het voortgezet onderwijs. Aan de sector voortgezet onderwijs wordt vanaf schooljaar 2022/2023 jaarlijks € 300 miljoen uitgekeerd.⁷ In navolging van de sector voortgezet onderwijs is hierbij het uitgangspunt dat minimaal 50% wordt besteed aan een individueel keuzebudget. Het bedrag dat resteert nadat het individueel keuzebudget is toegekend wordt besteed aan een collectieve aanpak van werkdruk op vo-scholen en het vo-deel van locaties waar zowel vo als mbo onderwijs wordt verzorgd. De werknemers zijn hierbij gezamenlijk aan zet en gaan met elkaar in overleg over het nemen van maatregelen om de werkdruk te verminderen. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan extra ondersteuning in de klas, ten behoeve van leerlingenbegeleiding of om de lasten van bepaalde taken te verminderen (zoals mentoraat of surveillance). Op de Vo-school wordt samen met de werknemers bepaald wat goede maatregelen zijn om de werkdruk te verminderen zodat werknemers daar zoveel mogelijk in staat gesteld worden om te doen wat ze het beste doen; het verzorgen van goed onderwijs. Van belang is in ieder geval steeds dat gekeken wordt naar de school-specifieke situatie.

Eventuele wijzigingen in de sector voortgezet onderwijs aangaande de toekenning en/of besteding van de middelen zullen worden vertaald naar de mbo-context.

Definitiebepaling

⁷ wetten.nl - [Regeling - Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim vo - BWBR0045041 \(overheid.nl\)](#) en [Staatscourant 2022, 24820 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](#)

1. De volgende regeling geldt voor werknemers die werkzaam zijn op een school bekostigd uit de WVO en werkzaam voor vo-leerlingen.
2. Vo-school: een school bekostigd uit de WVO.
3. Op werknemers werkzaam bij een stafbureau is de volgende regeling niet van toepassing.
4. Het College van Bestuur kan besluiten om het individueel keuzebudget eveneens toe te kennen aan werknemers op wie lid 1 niet van toepassing is.

Individueel keuzebudget

5. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over een basisbudget van 40 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase, de persoonlijke situatie en de werkdruk verminderen of de duurzame inzetbaarheid vergroten.
6. a. Het bepaalde in lid 5 is ook van toepassing op een werknemer met een arbeidsovereenkomst wegens vervanging van een zieke werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst. De bestedingsmogelijkheden als beschreven in de artikelen betreffende de keuzemogelijkheden worden echter uitgesloten.
De besteding van deze uren zal in de vorm van een verhoging van het uurloon met de factor 1,024 worden gerealiseerd.
b. Van het bepaalde in lid 5 zijn startende docenten uitgesloten.

Keuzemogelijkheden schooljaar 2022/2023 (overgangsschooljaar 2022/2023)

7. Voor schooljaar 2022/2023 geldt dat zoveel mogelijk in de geest van lid 5 en 6 wordt gehandeld.
8. Daarnaast heeft de werknemer het recht om 63 uren (deels of volledig) uit te laten betalen.

Keuzemogelijkheden vanaf schooljaar 2023/2024

Invulling keuzemogelijkheden schooljaar 2023/2024 voor docenten

9. De docent 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. Inzet van het basisbudget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak; de docent legt hierover verantwoording af.
10. Indien de docent met een normbetrekking kiest voor vermindering van de lestaak, heeft hij door inzet van 40 uren uit het basisbudget bij een door de school gehanteerde lesduur van 50 minuten het recht om zijn lestaak met 1 lesuur per week te verminderen, dan wel een equivalent daarvan.

11. In afwijking van het bepaalde in lid 9 kunnen werknemer en werkgever ook andersluidende afspraken maken.
12. Werknemers op wie lid 9 niet van toepassing is hebben eveneens het recht om het keuzebudget jaarlijks in te zetten voor werkdrukverlichting. Over de specifieke inzet van het keuzebudget maken werknemer en werkgever samen afspraken. De uren kunnen ook (deels) worden ingezet voor professionalisering conform de systematiek van artikel 9.3 lid 4.
13. Wanneer een werknemer in een schooljaar wegens organisatorische redenen niet in staat kan worden gesteld om het budget van 40 uur (deels of geheel) in te zetten of omdat de individuele inzet tot negatieve werkdrukeffecten bij collega's leidt, wordt in overleg met de leidinggevende afgesproken op welke andere wijze het budget dan ingezet kan worden.

Collectieve werkdrukmiddelen

Besteding (vanaf schooljaar 2023/2024)

14. Het bedrag dat resteert nadat het individuele keuzebudget is toegekend wordt besteed aan een collectieve aanpak van werkdruk op vo-scholen en het vo-deel van locaties waar zowel vo als mbo onderwijs wordt verzorgd.
15. De besteding van de beschikbare middelen vindt langs de volgende route plaats:
 - a. Het College van Bestuur draagt er zorg voor dat de middelen volledig op de vo-scholen terecht komen op basis van leerlingenaantallen.
 - b. De besteding van de middelen vindt op schoolniveau plaats, waarbij de werknemers het initiatief hebben bij het maken van de bestedingsplannen.
 - c. Vooraf wordt met de ondernemingsraad de wijze vastgesteld waarop en in welke werknemersgremia (organisatorische eenheid) binnen de school het gesprek over de besteding van de middelen wordt gevoerd. Daarnaast wordt met de ondernemingsraad vastgesteld hoe de middelen over de werknemersgremia worden verdeeld en welke financiële en organisatorische kaders hierbij worden meegegeven. Bij het vaststellen van de kaders is de organiseerbaarheid binnen de school een van de voorwaarden waaraan moet worden voldaan. Het streven is om de keuze- en bestedingsmogelijkheden zo min mogelijk te beperken.
 - d. De ondernemingsraad vergewist zich ervan dat ten aanzien van de in het vorige punt benoemde afspraken een meerderheidssteun bestaat bij de werknemers.
 - e. De afspraken worden door het College van Bestuur kenbaar gemaakt in een collectief startmoment aan de werknemers waarop de afspraken van toepassing zijn.
 - f. Aan de organisatorische eenheid wordt bekend gemaakt welk bedrag beschikbaar is voor de collectieve inzet van de werkdrukmiddelen en binnen welke kaders deze middelen kunnen worden ingezet.
 - g. De organisatorische eenheid bepaalt vooraf op welke wijze de besluitvorming over de plannen binnen de eenheid plaatsvindt en handelt daarnaar.
 - h. Vervolgens maken de organisatorische eenheden plannen voor de besteding van de toebedeelde werkdrukmiddelen.

- i. De bestedingsplannen worden samengevoegd tot een concept onderdeel van het werkdrukplan als bedoeld in artikel 13.4 lid 2 sub I en wordt kenbaar gemaakt aan het voltallig personeel waarop deze afspraak van toepassing is.
- j. Het onderdeel werkdrukplan dat is opgesteld op basis van dit artikel wordt bekrachtigd met instemming van de ondernemingsraad. Tevens wordt afgesproken wanneer en op welke wijze de evaluatie van dit onderdeel van het werkdrukplan zal plaatsvinden. De werkgever spant zich actief in om werknemers inzicht te geven over de besteding van de middelen.

Verantwoording

16. Ten aanzien van de besteding van middelen wordt over de volgende onderwerpen verantwoording afgelegd in het sociaal jaarverslag:
 - a. Het totale te besteden bedrag per vo-school en verdeeld over de vo-scholen die onderdeel zijn van de werkgever die ook vo-scholen in stand houdt.
 - b. Op welke wijze en met betrokkenheid van wie de besteding tot stand is gekomen.
 - c. Aan welke doelen de middelen zijn besteed en met welk effect.
 - d. De wijze waarop de evaluatie gaat plaatsvinden of heeft plaatsgevonden, inclusief de uitkomst daarvan.

Overgangsjaar 2022/2023

17. Voor de collectieve besteding in 2022/2023 treedt de werkgever met de ondernemingsraad in overleg over de besteding van de middelen in de geest van de structurele afspraken voor besteding vanaf schooljaar 2023/2024. Dat betekent een besteding met als doel werkdrukverlichting en met een actieve betrokkenheid van de werknemers. Hierbij is het belangrijk geen besluiten te nemen die leiden tot onomkeerbare bestedingen voor de uitvoering van de afspraken voor het schooljaar 2023/2024.

Hoofdstuk 4: Scholing en professionalisering

Artikel 4.1

Scholing en professionalisering

1. De werkgever heeft scholingsbeleid dat uitmondt in een meerjarenscholingsplan en bestaat ten minste uit de volgende componenten:
 - de uitgangspunten van het scholingsbeleid;
 - de stappen waarin het scholingsbeleid tot uitvoering zal worden gebracht;
 - de criteria met behulp waarvan bepaald wordt welke werknemers wanneer in aanmerking komen voor scholing, waarbij ten minste het genoemde in het zevende tot en met negende lid geldt.
2. De werkgever stelt het scholingsbudget vast.
3. De werkgever vraagt advies aan de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het scholingsbudget.
4. De werknemer heeft recht op:
 - a. vervallen;
 - b. scholing die nodig is om zijn functie goed te kunnen uitoefenen;
 - c. scholing en professionalisering gericht op het uitoefenen van een andere functie, indien dit past binnen zijn loopbaanperspectief.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan de scholing en professionalisering die de werkgever nodig acht voor een goede uitoefening van de functie of voor behoud van werkgelegenheid.
6. De werknemer met een opleidingsniveau beneden mbo-niveau 2 wordt in de gelegenheid gesteld een startkwalificatie te halen.
7. De werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger, heeft bij een normbetrekking jaarlijks recht op 59 uren ten behoeve van scholing en professionalisering, naast de uren waarop hij recht heeft op grond van het achtste of negende lid. Over de invulling van de uren legt de werknemer verantwoording af aan de werkgever. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of 8 vult de uren in overleg met de werkgever.
8. Voor elk onderwijsteam waarin het werk is verdeeld conform artikel 3.4 lid 1 t/m 5 is, ten behoeve van scholing en professionalisering van de direct bij het primair proces betrokken werknemers die benoemd zijn in een functie behorend bij carrièrepatroon 7 of hoger een uren aantal beschikbaar dat gelijk is aan: $P \times 107$. Hierin is P het totale aantal FTE's van de werknemers genoemd in de vorige zin binnen een onderwijsteam. Deze uren worden op het niveau van het onderwijsteam (al dan niet gedifferentieerd) toegedeeld aan de desbetreffende werknemers. De toedeling en invulling ervan gebeurt op basis van een vooraf door het onderwijsteam opgesteld scholingsplan en vindt plaats

onder verantwoordelijkheid van en in overleg met de werkgever met in achtneming van artikel 4.2 lid 1 sub a en b.

9. Indien de werkgever de werkzaamheden van het onderwijsteam waarvan de werknemer die direct betrokken is bij het primaire proces die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger deel uitmaakt, toedeelt volgens artikel 3.4, zesde lid, heeft de werknemer recht op ten minste 24 uren scholing en professionalisering. Deze 24 uren maken deel uit van het uren aantal ten behoeve van scholing en professionalisering dat beschikbaar is op het niveau van het onderwijsteam. De toedeling van de overige uren die beschikbaar zijn op het niveau van het onderwijsteam ten behoeve van scholing en professionalisering, vindt plaats in opdracht van de werkgever.
10. Voor de werknemer op wie lid 7 niet van toepassing is wordt ten aanzien van professionalisering en/of loopbaanontwikkeling verwezen naar het persoonlijk budget conform artikel 9.3 lid 4.

Artikel 4.1a

Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening (geldend voor schooljaar 2022/2023)

In het Onderwijsakkoord *Samen voor het beste onderwijs* is afgesproken dat het kabinet jaarlijks in het voortgezet onderwijs € 53 miljoen investeert in professionalisering van docenten op het terrein van basisvaardigheden van de leerling en curriculumherziening. Deze middelen worden met een tarief per leerling aan de vo-scholen beschikbaar gesteld. Voor schooljaar 2022/2023 geldt een overgangsjaar waarbij de werkgever in overleg met de ondernemingsraad afspraken maakt over een goede besteding van deze middelen.

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

1. De docent heeft per schooljaar recht op 16 uur professionalisering op het gebied van basisvaardigheden en curriculumherziening.
2. Deze uren worden in overleg met de leidinggevende besteed.

Artikel 4.2

Studiefaciliteiten

1. De werkgever verleent de volgende studiefaciliteiten:
 - a. bij scholing in opdracht van de werkgever, scholing waartoe de werkgever verplicht is deze te verstrekken om het werk waarvoor de werknemer is aangenomen uit te voeren, scholing ter voorkoming van werkloosheid of scholing ter behoud van werkgelegenheid:
 - 100% vergoeding van cursus-, examen-, materiaal-, reis- en verblijfkosten;
 - studieverlof is arbeidstijd en vindt, indien mogelijk, zoveel mogelijk plaats tijdens de tijdstippen waarop de arbeid verricht moet worden.
 - Een beding waarin bovenstaande kosten voor scholing worden verhaald op of verrekend met geldelijke inkomsten op grond van de dienstbetrekking van de werknemer is conform artikel 7:611a BW nietig.

- b. in overige gevallen, op verzoek van de werknemer, waarin scholing naar het oordeel van de werkgever mede in het belang van de instelling is:
 - 100% vergoeding van noodzakelijke reis- en verblijfkosten;
 - 50% of in bijzondere gevallen 75% vergoeding van verplicht studiemateriaal, cursusgeld, examen- en diplomakosten;
 - indien het belang van de instelling zich daar niet tegen verzet: studieverlof voor maximaal één dag per week voor zover de scholing en/of een examen of tentamen ter afronding van (een deel van) de studie niet buiten werktijd kan plaatsvinden, plus maximaal 5 halve dagen per jaar voor voorbereiding op tentamens of examens.
 - c. bij scholing die overwegend in het persoonlijk belang van de werknemer is, kan de werkgever onbetaald studieverlof verlenen.
2. Bij studiefaciliteiten als bedoeld in lid 1 sub b en c is de werknemer gehouden in de volgende gevallen, de volgende vergoeding van de studiekosten terug te betalen aan de werkgever:
 - a. indien de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief eindigt voordat de scholing met goed gevolg is afgesloten: de vergoeding die in de drie jaar voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is betaald;
 - b. indien de scholing niet met goed gevolg is afgesloten en dit naar het oordeel van de werkgever de werknemer te verwijten is: de vergoeding die is betaald in de periode van 3 jaar voordat dit verwijtbare gedrag van de werknemer bij de werkgever bekend werd;
 - c. indien de arbeidsovereenkomst op zijn initiatief eindigt binnen 3 jaar nadat de scholing met goed gevolg is afgesloten: de vergoeding die in de laatste 3 jaar voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer is betaald, verminderd met 1/36 deel voor elke maand die de werknemer na het afronden van de scholing nog in dienst van de werkgever is gebleven.
 3. De terugbetaling, bedoeld in het tweede lid, hoeft niet plaats te vinden:
 - a. indien de werknemer als gevolg van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een uitkering op grond van de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling of een daarmee vergelijkbare regeling, of op een direct ingaand pensioen;
 - b. als de scholing is gevolgd ter voorkoming van werkloosheid of ter behoud van werkgelegenheid, en de scholing is afgebroken in verband met het aangaan van een dienstbetrekking bij een andere werkgever.

Artikel 4.3

Loopbaangesprek

1. De werknemer heeft recht op een jaarlijks loopbaangesprek, waaruit een persoonlijk ontwikkelingsplan kan voortvloeien. Voor de werknemer op wie het zesde tot en met negende lid van artikel 4.1 niet van toepassing zijn, kan een EVC-traject onderdeel zijn van dit ontwikkelingsplan.
2. Het loopbaangesprek maakt onderdeel uit van het functioneringsgesprek.

3. Tijdens het loopbaangesprek kunnen de volgende onderwerpen worden besproken:
 - a. loopbaan- en promotiemogelijkheden binnen de instelling;
 - b. individuele loopbaanwensen en -perspectief;
 - c. de functie-eisen waaraan de werknemer moet voldoen om een loopbaanstap te kunnen zetten;
 - d. overige voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om een loopbaanstap te kunnen zetten;
 - e. de openstaande vacatures binnen de instelling;
 - f. het inzetten van individuele scholing ten behoeve van loopbaan- en promotiemogelijkheden;
 - g. de mogelijkheden van horizontale taakrotatie, waarbij werknemers op vrijwillige basis andere taken op hetzelfde functieniveau kunnen gaan verrichten.

4. De werkgever ontwikkelt – daar waar mogelijk – loopbaanpaden voor verschillende functies. Deze loopbaanpaden zijn beschikbaar voor elke werknemer en worden betrokken in het loopbaangesprek.

Hoofdstuk 5: Waarderen en belonen

Artikel 5.1

Functies en functiewaardering*

1. De werkgever beschrijft en waardeert de functies die bij de instelling voorkomen op basis van FUWA-MBO.
2. Functies waarvan lesgevendende taken deel uitmaken en waarvoor de wettelijke eisen voor benoembaarheid van docenten gelden, moeten minimaal op LB-niveau worden gewaardeerd.
3. De werknemer kan tegen de functiewaardering bezwaar maken als aangegeven in artikel 12.4.

Artikel 5.2

Functioneringsgesprekken en beoordelen

1. De werkgever heeft een regeling waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken met een werknemer en het beoordelen van een werknemer zijn vastgelegd.
2. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de in het eerste lid genoemde regeling.
3. Tenzij dit door zwaarwegende omstandigheden onmogelijk is, wordt een beoordeling pas opgemaakt nadat een functioneringsgesprek met de werknemer heeft plaatsgevonden.
4. Aan een beoordeling kan een rechtspositioneel gevolg worden verbonden.

Artikel 5.3

Maandsalaris

1. Voor zover in de cao niet anders is bepaald, wordt het maandsalaris van de werknemer vastgesteld op een bedrag uit het bij zijn functie behorende carrièrepatroon, vermeld in bijlage A.
2. Bij indiensttreding houdt de werkgever bij de vaststelling van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft die relevant is voor de functie. Bij de toepassing van het eerste lid wordt het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris. Werkgever en werknemer kunnen anders overeenkomen.
3. Het maandsalaris van de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, wordt vastgesteld volgens het bij zijn functie behorende carrièrepatroon, vermeld in bijlage A3, waarbij de trede van het carrièrepatroon van toepassing is dat bestaat uit de letter J en zijn leeftijd aan het einde van de betreffende maand. Met ingang van de

maand waarin de werknemer de leeftijd van 21 jaar bereikt, wordt de werknemer ingeschaald in het carrièrepatroon behorend bij zijn functie, vermeld in bijlage A1 of A2.

4. De werknemer van 21 jaar of ouder en met een afstand tot de arbeidsmarkt conform het doelgroepregister zoals bepaald in de Participatiewet en de bijbehorende beleidsregels UWV wordt ingeschaald in carrièrepatroon functie participatiebaan conform bijlage A6. De bij dit carrièrepatroon behorende bedragen volgen de indexatie van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De bedragen in het carrièrepatroon worden afgerond op twee cijfers achter de komma. Voor de werknemer die jonger is dan 21 jaar geldt het wettelijk minimum jeugdloon. Op de in dit lid genoemde werknemers is de minimum vakantietoeslag zoals genoemd in bijlage B1 niet van toepassing.
5. Het maandsalaris van een werknemer met een andere betrekking dan die van de normbetrekking, wordt naar evenredigheid met de normbetrekking berekend en rekenkundig afgerond op centen.
6. De werknemer die een tijdelijke uitbreiding van zijn betrekking heeft, ontvangt voor de uitbreidingsuren naar rato het maandsalaris dat hij ontvangt op grond van de functie waarin hij reeds is benoemd.
7. Het maandsalaris wordt jaarlijks op 1 augustus volgens het geldende carrièrepatroon verhoogd met één periodiek.
8. In afwijking van het zevende lid:
 - a. kan de werkgever de werknemer zijn jaarlijkse periodiek onthouden op grond van een negatieve beoordeling;
 - b. kan de werkgever de werknemer een extra periodiek toekennen op grond van een positieve beoordeling.
9. Indien het maandsalaris van een werknemer moet worden vastgesteld over een periode die korter is dan een kalendermaand, wordt uitgegaan van een bezoldiging per dag berekend door het maandsalaris te delen door het aantal werkdagen van die maand.
10. Indien voor een werknemer die wordt benoemd voor een periode van 6 maanden of korter het maandsalaris moet worden vastgesteld over een periode die korter is dan een kalendermaand geschiedt dit in afwijking van het bepaalde in het negende lid aan de hand van de formule:
$$(WF \times W + R) \times (3 : 13) \times NS$$
waarin:
WF = de werktijdfactor zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst van de werknemer.
W = het aantal volledige kalenderweken gedurende welke de werknemer in de desbetreffende maand is benoemd.
R = het aantal uren dat de werknemer feitelijk heeft gewerkt in de niet volledige kalenderweek of kalenderweken welke hij in de desbetreffende maand is benoemd, gedeeld door 36,86.
NS = het maandsalaris bij een normbetrekking.
De uitkomst wordt afgerond op centen.

11. Het maandsalaris van de werknemer die reeds aan de instelling is verbonden en wiens betrekkingssomvang aan die instelling tijdelijk wordt uitgebreid, wordt voor zover het de kalendermaanden betreft waarover die tijdelijke uitbreiding zich niet volledig uitstrekt, voor de tijdelijke werkzaamheden vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 10.

Artikel 5.4

Beloningsdifferentiatie

1. De werkgever die beloningsdifferentiatie wil toepassen, formuleert daarvoor beleid waarin hij aangeeft in welke gevallen extra beloning kan worden toegekend en welke grenzen worden gesteld aan de extra beloning. Extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.
2. De extra beloning voor een individuele werknemer kan nooit meer bedragen dan 15% van het bruto jaarsalaris op jaarbasis.
3. Toekenning van een extra beloning op grond van arbeidsmarktoverwegingen geschiedt iedere keer voor ten hoogste één jaar. In dat geval is beoordeling niet noodzakelijk.

Artikel 5.5

Herplaatsing tegen een lager loon

1. Vervallen.
2. Vervallen.
3. Bij herplaatsing in een functie met een lager loon wegens disfunctioneren, wordt de werknemer in zijn nieuwe functie ingeschaald alsof er sprake is van eerste indiensttreding.
4. Bij een gedwongen herplaatsing in een functie met een lager loon waarbij artikel 20 sub i ZAR en het derde lid van dit artikel niet van toepassing zijn, wordt de werknemer in zijn nieuwe functie ingeschaald alsof er sprake is van eerste indiensttreding. Indien het feitelijk salaris van betrokkene in de oude functie hoger is dan het maximum salaris van de nieuwe functie, ontvangt betrokkene het maximumsalaris behorend bij de nieuwe functie en voor het verschil tussen het oude salaris en het nieuwe functieloon een persoonlijke toelage die nominaal gelijk blijft. De toelage wordt aangemerkt als pensioengevend inkomen.
5. Als de werknemer op wie het vierde lid van toepassing is, nadien bevorderd wordt, vervalt zijn toelage voor zover de som van zijn toelage en zijn nieuwe loon hoger is dan zijn loon voorafgaand aan het moment waarop het vierde lid op hem van toepassing werd.

Artikel 5.6

Betaling van het loon

1. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand kan beschikken over zijn salaris over die maand of een voorschot daarop.
2. De werkgever kan bedragen die hij aan de werknemer in verband met de arbeidsovereenkomst onverschuldigd heeft betaald, inhouden op een of meer volgende loonbetalingen. Het netto te betalen bedrag mag door de inhouding met ten hoogste 10% worden verlaagd.
3. In afwijking van het tweede lid moet de werknemer die zonder meer had kunnen begrijpen dat de werkgever hem te veel heeft betaald, het te veel betaalde onmiddellijk aan de werkgever terugbetalen. De werkgever kan, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:632 BW, bepalen dat dit gebeurt door inhouding op een of meer volgende loonbetalingen, waarbij het netto te betalen bedrag met meer dan 10% kan worden verlaagd.
4. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst houdt de werkgever het totale bedrag dat de werknemer hem in verband met de arbeidsovereenkomst verschuldigd is, in op het nog te betalen loon. Indien daarna nog een bedrag resteert dat de werknemer aan de werkgever verschuldigd is, betaalt de werknemer dit aan de werkgever terug. Voor zover dit terug te betalen bedrag een half bruto maandsalaris overschrijdt, treffen werkgever en werknemer hiervoor een terugbetalingsregeling.
5. De vordering van de werkgever op de werknemer uit onverschuldigde betaling in verband met de arbeidsovereenkomst verjaart 5 jaar na de dag waarop onverschuldigd is betaald.
6. Bij de eerste loonbetaling en bij elke verandering van het betaalde loon geeft de werkgever de werknemer een specificatie van de betaling.

Artikel 5.7

Cao-salarisverhoging

Bij de aanpassing van de salarisbedragen in bijlage A wordt het geldende percentage toegepast op het bij de vorige ronde met twee cijfers achter de komma berekende bedrag en wordt het nieuwe bedrag rekenkundig afgerond op hele euro's.

Artikel 5.8

Loonparagraaf CAO MBO 2022-2023

1. De bedragen in de carrièrepatronen zoals opgenomen in bijlage A1 t/m A5, zijn met ingang van 1 juli 2022 verhoogd met 4,2%.
2. Aan de werknemer die op 1 juli 2022 in dienst is, wordt in de maand juli 2022 een eenmalige uitkering verstrekt van 600 euro bruto, naar rato van de werktijdfactor.
3. De salarismaatregel zoals bedoeld onder lid 1 werkt op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo. Hiermee wordt

bedoeld dat de uitkeringen met ingang van dezelfde datum met hetzelfde percentage indexeren als de bedragen in de carrièrepatronen zoals opgenomen in bijlage A1 t/m A5.

Hoofdstuk 6: Toelagen en toeslagen

Artikel 6.1

Vakantietoelage

1. De werknemer heeft recht op 8% vakantietoelage, maar ten minste op de voor hem geldende minimum vakantietoelage, opgenomen in bijlage B1.
2. De vakantietoelage wordt berekend over:
 - a. het maandsalaris;
 - b. de toelage onregelmatige dienst OBP;
 - c. de garantietoelage onregelmatige dienst OBP;
 - d. de toelage onregelmatige dienst OP;
 - e. de uitlooptoelage;
 - f. de toelage voor waarneming van een hogere functie;
 - g. de verschuivingstoelage;
 - h. de EHBO-toelage;
 - i. de incidentele uitkeringen, tenzij anders vermeld in de cao.
3. De vakantietoelage wordt jaarlijks betaald in de maand mei en heeft betrekking op de periode van 1 juni van het vorige kalenderjaar tot 1 juni van het lopende kalenderjaar. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt de opgebouwde en nog niet betaalde vakantietoelage betaald.

Artikel 6.2

Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van 8,33%.
2. De eindejaarsuitkering wordt berekend over:
 - a. het maandsalaris;
 - b. de uitlooptoelage.
3. De eindejaarsuitkering wordt jaarlijks betaald in de maand december en heeft betrekking op het lopende kalenderjaar. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt de opgebouwde en nog niet betaalde eindejaarsuitkering betaald.

Artikel 6.3

Overwerkvergoeding OBP

1. De werknemer die behoort tot het OBP en wiens maandsalaris wordt vastgesteld volgens een van de carrièrepatronen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, heeft recht op een overwerkvergoeding.
2. Van overwerk is sprake als een werknemer in een kalenderweek meer uren werkt dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd.
3. Voor de bepaling van het aantal uren overwerk waarvoor de vergoeding van lid 1 wordt toegekend, blijft overwerk dat op enige dag van de desbetreffende week is verricht gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de voor die dag ingeroosterde

werkzaamheden buiten beschouwing. Zodra het overwerk de duur van een half uur per dag overschrijdt geldt de gehele tijd als overwerk.

4. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, en
 - b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris bedraagt.

5. De werkgever stelt de werknemer in staat het verlof, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, zo spoedig mogelijk op te nemen, in de regel niet later dan in de kalendermaand volgend op die waarin het overwerk plaatsvond. De werkgever houdt hierbij zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer.

6. Indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de instelling zich verzet tegen het toekennen van het verlof, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, heeft de werknemer in plaats van dit verlof recht op een bedrag, gelijk aan zijn uursalaris maal het aantal uren overwerk.

7. Het percentage, bedoeld in het vierde lid, onderdeel b, wordt vastgesteld op grond van de volgende tabellen:

overwerk tot 2 uur, verricht tussen:	op een zondag of feestdag	op maandag of de dag volgend op een feestdag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
0 en 6 uur	100	100	50	50
6 en 18 uur	100	25	25	50
18 en 20 uur	100	25	25	75
20 en 24 uur	100	50	50	75

overwerk na de eerste 2 uur, verricht tussen:	op een zondag of feestdag	op maandag of de dag volgend op een feestdag	op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
0 en 6 uur	100	100	50	50
6 en 18 uur	100	50	50	50
18 en 20 uur	100	50	50	75
20 en 24 uur	100	50	50	75

8. Voor de vaststelling of er sprake is van overwerk en wat de duur van de overschrijding is, gelden uren waarop krachtens lid 4 onder a. van dit artikel of krachtens hoofdstuk 8 (vakantie)verlof is genoten, als gewerkte uren.

Artikel 6.4

Toelage onregelmatige dienst OBP

1. De werknemer heeft recht op een toelage onregelmatige dienst indien:
 - a. zijn maandsalaris wordt vastgesteld volgens een van de carrièrepatronen 1 tot en met 10, en
 - b. hij, anders dan bij wijze van overwerk als bedoeld in artikel 6.3, regelmatig werkt op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur.

2. De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris maal het aantal uren, gewerkt op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur. Het uursalaris van de werknemer wordt bij de berekening van de toelage gemaximeerd tot het uursalaris, afgeleid van carrièrepatroon 7.10.

3. Het percentage, bedoeld in het tweede lid, wordt bepaald op grond van de volgende tabel:

dag waarop gewerkt	uren waarop gewerkt	percentage	bijzonderheden
maandag t/m vrijdag	6.00 – 8.00	20	alleen indien aanvang werk voor 7.00 uur
maandag t/m vrijdag	18.00 – 22.00	20	alleen indien einde werk na 19.00 uur
zaterdag	6.00 – 22.00	45	--
maandag t/m zaterdag	0.00 – 6.00	40	--
maandag t/m zaterdag	22.00 – 24.00	40	--
zondag	alle	70	--
feestdag	alle	100	--

Artikel 6.5

Garantietoelage onregelmatige dienst OBP

1. De werknemer die recht heeft of recht heeft gehad op een toelage onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 6.4, heeft recht op een aflopende garantietoelage onregelmatige dienst indien:
 - a. de toelage buiten zijn toedoen wordt beëindigd of verlaagd, en
 - b. zijn loon daardoor structureel met ten minste 3% wordt verminderd, en
 - c. hij de toelage voorafgaand aan de verlaging of beëindiging ten minste 2 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft gehad.

2. In afwijking van het eerste lid heeft de werknemer van 55 jaar of ouder recht op een blijvende garantietoelage onregelmatige dienst indien:
 - a. de toelage buiten zijn toedoen wordt beëindigd of verlaagd, en
 - b. zijn loon daardoor structureel wordt verminderd, en
 - c. hij de toelage voorafgaand aan de verlaging of beëindiging ten minste 10 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft gehad.
3. Een aflopende garantietoelage onregelmatige dienst gaat over in een blijvende garantietoelage onregelmatige dienst met ingang van de kalendermaand na die waarin de werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt, indien hij voorafgaand aan zijn garantietoelage ten minste 10 jaar zonder onderbreking van langer dan 2 maanden een toelage als bedoeld in artikel 6.4 heeft gehad.

Artikel 6.6

Toelage onregelmatige dienst OP

1. De werknemer heeft recht op een toelage onregelmatige dienst indien:
 - a. zijn maandsalaris wordt vastgesteld volgens een carrièrepatroon dat niet hoger is dan carrièrepatroon LC, en
 - b. hij regelmatig in opdracht van de werkgever werkt op een zaterdag, zondag of feestdag, waarbij werk in het kader van werkweken, excursies en één maal per schooljaar een open dag niet wordt meegerekend.
2. De toelage bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris maal het aantal uren, gewerkt op een zaterdag, zondag of feestdag. Het uursalaris van de werknemer wordt bij de berekening van de toelage gemaximeerd tot het uursalaris, afgeleid van carrièrepatroon 7.10.
3. Het percentage, bedoeld in het tweede lid, bedraagt:
 - a. 45 voor de gewerkte uren op zaterdag;
 - b. 70 voor de gewerkte uren op zondag;
 - c. 100 voor de gewerkte uren op een feestdag.

Artikel 6.7

Waarneming hogere functie

1. De werknemer die een andere werknemer volledig vervangt, heeft recht op een verhoogd salaris wegens waarneming van een hogere functie indien:
 - a. hij vóór de vervanging al in dienst was bij de instelling, en
 - b. voor de andere werknemer een hoger maximum carrièrepatroon geldt, en
 - c. de andere werknemer tijdelijk, gedurende meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen, anders dan wegens vakantie verhinderd is zijn functie uit te oefenen, en
 - d. vervanging van de andere werknemer geen onderdeel is van zijn eigen functie.
2. Het salaris wordt verhoogd tot het salaris dat voor de werknemer zou gelden als hij was benoemd in de functie van de werknemer die hij vervangt.

3. De werknemer heeft recht op het verhoogde salaris vanaf de 31e kalenderdag van de vervanging tot de dag waarop de volledige vervanging eindigt. Hierna ontvangt hij het salaris dat voor hem zou hebben gegolden als de vervanging niet zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 6.8

Verschuivingstoelage

1. De werknemer heeft recht op een verschuivingstoelage indien:
 - a. hij behoort tot het OBP, en is benoemd in een functie waarvan het carrièrepatroon niet hoger is dan carrièrepatroon 10.12;
 - b. hij in opdracht van de werkgever werkt op een ander tijdstip dan waarop hij was ingeroosterd, en
 - c. de tijd tussen het geven van de opdracht en het begin van de verschoven werkzaamheden minder dan 96 uur bedraagt, en
 - d. hij voor de verschoven werkzaamheden geen recht heeft op een overwerktoelage als bedoeld in artikel 6.3.
2. De verschuivingstoelage bedraagt 50% van de percentages, genoemd in artikel 6.3, zevende lid.

Artikel 6.9

EHBO-toelage

De werkgever kan de werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO-diploma belasten met de eerste hulp bij ongevallen. De hiermee belaste werknemer ontvangt daarvoor een maandelijkse toelage zoals genoemd in bijlage B2. De toelage wordt, telkens per 1 januari, geïndexeerd met het totale percentage waarmee de bedragen van het carrièrepatroon in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.

Artikel 6.10

Uitkering ondersteunend personeel VO

In verband met het dichten van de loonkloof tussen de sector vo en po zijn extra middelen toegekend aan vo scholen voor OOP-ers in het vo⁸. Ten aanzien van de besteding van deze middelen worden de volgende afspraken gemaakt.

1. Werknemers bedoeld in artikel 3.5 lid 1, met uitzondering van de werknemers benoemd in de functie van docent, ontvangen jaarlijks in oktober een uitkering van € 275 bruto, naar rato van de werktijdfactor. Deze uitkering wordt maandelijks opgebouwd over de periode van november van enig jaar tot en met oktober van het jaar erna. De werknemer die een gedeelte van deze periode in dienst is, ontvangt de uitkering naar rato van het aantal maanden dat de werknemer in dienst is geweest. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.

⁸ [wetten.nl - Regeling - Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim vo - BWBR0045041 \(overheid.nl\) en Staatscourant 2022, 24820 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen \(officielebekendmakingen.nl\)](https://www.wetten.nl - Regeling - Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim vo - BWBR0045041 (overheid.nl) en Staatscourant 2022, 24820 | Overheid.nl > Officiële bekendmakingen (officielebekendmakingen.nl))

2. Sociale partners evalueren na één jaar de omvang van de doelgroep in relatie tot de beschikbare middelen en stellen als de beschikbare middelen onvoldoende dekkend zijn voor de doelgroep de gemaakte afspraak zoals geformuleerd in lid 1 bij.

Hoofdstuk 7: Financiële regelingen

Artikel 7.1

Reis- en verhuiskosten

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van kosten voor verhuizing, woon-werkverkeer en dienstreizen volgens de Regeling verplaatsingskosten, opgenomen in bijlage C.
2. In afwijking van het gestelde in het eerste lid kan de werkgever, met inachtneming van lid 1, in overleg met de OR een eigen regeling vaststellen.
3. De werkgever kan in overleg met de vakbonden op de instelling en met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving over reiskosten een salderingsregeling vaststellen.

Artikel 7.2

Bijdrage in de ziektekosten

1. De werknemer heeft recht op een bijdrage in de ziektekosten, opgenomen in bijlage B6.
2. De bijdrage wordt telkens per 1 januari geïndexeerd met het totale percentage waarmee de bedragen van het carrièrepatroon in het voorafgaande jaar zijn verhoogd.

Artikel 7.3

Verhaal WGA-premie

De werkgever verhaalt de gedifferentieerde WGA-premie zoals bedoeld in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen niet op het loon van de werknemer. Indien de werkgever eigenrisicodragend voor de WGA is, verhaalt hij geen verzekeringspremie, zoals bedoeld in dezelfde wet, op het loon van de werknemer.

Artikel 7.4

Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie zodra hij een diensttijd in het onderwijs heeft van 25 of 40 jaar.
2. Onder diensttijd in het onderwijs wordt verstaan: 'Diensttijd doorgebracht in een dienstbetrekking bij een openbare of uit de openbare kas bekostigde bijzondere onderwijsinstelling in de zin van enige onderwijswet. Voor de werknemer die op 31 juli 1996 reeds diensttijd in de zin van artikel I-K 1 RpbO heeft opgebouwd, wordt deze diensttijd beschouwd als onderwijisdiensttijd'.
3. De doorgebrachte diensttijd als deeltijdwerknemer telt voor de berekening van de diensttijd mee als ware zij in een normbetrekking doorgebracht. De tijd gedurende welke de werknemer twee of meer arbeidsovereenkomsten naast elkaar heeft, of heeft gehad, komt slechts eenmaal in aanmerking voor de berekening van de diensttijd.
4. De jubileumgratificatie bedraagt:
 - a. bij een 25-jarig jubileum: 50%;
 - b. bij een 40-jarig jubileum: 100%

van het bruto maandsalaris dat hij geniet op het moment dat hij in aanmerking komt voor de jubileumgratificatie, verhoogd met de vakantietoeslag daarover.

5. Indien het jubileum valt in een periode waarin de werknemer volledig onbetaald verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd zodra hij na afloop van het verlof de werkzaamheden bij de werkgever hervat.

Artikel 7.5

Fietsregeling

De werkgever kan, in overeenstemming met de wettelijke bepalingen daarover, voor zijn werknemers een fiscaal gefaciliteerde fietsregeling treffen.

Artikel 7.6

Vakbondscontributie uit het brutoloon

De werknemer die lid is van een vakbond kan de vakbondscontributie laten inhouden op zijn salaris, conform de voorwaarden uit de Regeling vakbondscontributie (zie hiervoor bijlage L). Het model aanvraagformulier is gepubliceerd op de website van de MBO Raad (www.mboraad.nl).

Artikel 7.7

Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer betaalt de werkgever aan zijn nabestaanden, bedoeld in het derde lid, een overlijdensuitkering die gelijk is aan driemaal het maandsalaris dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden, vermeerderd met het bedrag van de vakantietoeslag.
2. De overlijdensuitkering wordt zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever betaald.
3. Nabestaanden hebben in de volgende rangorde recht op de overlijdensuitkering:
 - a. De weduwe of weduwnaar. Onder weduwe of weduwnaar wordt verstaan de achterblijvende echtgeno(o)t(e), dan wel de partner van de overledene.
 - b. De minderjarige kinderen, natuurlijke en pleegkinderen daaronder begrepen, van de overledene.
 - c. De meerderjarige kinderen, natuurlijke en pleegkinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
4. Indien de nabestaanden ook recht hebben op een overlijdensuitkering:
 - a. op grond van artikel 7:674 BW;
 - b. op grond van bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting ABP;
 - c. op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - d. wegens overlijden in werkelijke militaire dienst;wordt de overlijdensuitkering op grond van dit artikel alleen betaald voor zover die hoger is dan het totaal van de andere overlijdensuitkeringen waarop recht bestaat.

5. Op de overlijdensuitkering wordt het salaris dat voor zijn overlijden aan de werknemer is betaald over een na zijn overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.

Hoofdstuk 8: Vakantie en verlof*

Artikel 8.1

Vakantie

1. De werknemer heeft recht op 30 dagen vakantie per kalenderjaar, op grond van artikel 7:634 BW bestaande uit 20 wettelijke vakantiedagen en 10 bovenwettelijke vakantiedagen.
2. Feestdagen kunnen niet als vakantiedag worden aangemerkt.
3. De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op een aantal vakantiedagen dat gelijk is aan: $(W:52) \times 30$. Hierbij is W het aantal weken dat de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar recht heeft op loon.
4. Vakantiedagen die het eerst voor verval of verjaring in aanmerking komen, worden als eerste van het vakantietegoed afgeboekt.
5. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Daarbij geldt dat de werknemer die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is een functie met carrièrepatroon 9 of hoger zijn vakantiedagen opneemt in de periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken zijn ingeroosterd.
6. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
7. De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen verjaart 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.
8. Bij samenloop van ziekteverlof met verleend vakantieverlof trekt de werkgever, voor de werknemer die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, het verleende vakantieverlof in tot ten hoogste 23 dagen per kalenderjaar, bestaande uit 20 wettelijke en 3 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar, tenzij in voorkomend geval de werknemer schriftelijk instemt het vakantieverlof te willen opnemen. Indien de werknemer niet het hele kalenderjaar recht heeft op loon, komen voor intrekking, bedoeld in de eerste volzin ten hoogste $(W:52) \times 23$ dagen in aanmerking, waarbij W gelijk is aan het aantal weken dat de werknemer in het kalenderjaar recht heeft op loon.
9. De werknemer, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, neemt de op basis van lid 8 ingetrokken vakantiedagen op in periodes waarin voor hem geen directe onderwijstaken zijn ingeroosterd. Slechts indien blijkt dat de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest om de wettelijke vakantiedagen voor afloop van de vervaltermijn binnen de genoemde periodes op te

nemen, kan de werknemer deze wettelijke vakantiedagen – na overleg met de werkgever – buiten deze periodes opnemen.

10. De werknemer, die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, neemt in geval van samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof, haar vakantiedagen op in periodes waarin voor haar geen directe onderwistaken zijn ingeroosterd. Slechts indien blijkt dat de werknemer niet in staat kan worden gesteld om haar wettelijke vakantiedagen voor afloop van de vervaltermijn binnen de genoemde periodes op te nemen, kan de werknemer deze vakantiedagen – na overleg met de werkgever – buiten deze periodes opnemen.
11. Ingeval van samenloop van ziekteverlof met verleend vakantieverlof en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen trekt de werkgever, voor de werknemer die behoort tot het OBP en op wie lid 8 niet van toepassing is, het vakantieverlof in, tenzij in voorkomend geval de werknemer schriftelijk instemt het vakantieverlof te willen opnemen. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.
12. Neemt de werknemer tijdens ziekte vakantieverlof op dan behoudt de werknemer over deze uren vakantieverlof 100% van zijn loon.
13. In zeer buitengewone omstandigheden kan de werkgever met goedvinden van de werknemer het vakantieverlof intrekken. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof materiële schade lijdt, wordt deze schade hem door de werkgever vergoed.
14. De werkgever kan in afwijking van het bepaalde in de leden 8, 11 en 13, met in achtneming van lid 1 t/m 3, met de OR een eigen vakantieregeling overeenkomen.

Artikel 8.2a

Buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer een aaneengesloten periode buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in lid 2 en 3, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden.
 - a. De uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is.
 - b. Het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
 - c. Het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld. In afwijking van de eerste zin van lid 1 hoeft geen sprake te zijn van een aaneengesloten periode.

- d. Verhuizing in geval van wijziging van standplaats voor 2 dagen. Indien geen sprake is van wijziging van standplaats voor 1 dag.
 - e. Het zoeken van een woning bij wijziging van standplaats voor 1 dag.
 - f. Ondertrouw dan wel een daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer voor 1 dag.
 - g. Burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer of registratie van het partnerschap, voor in totaal 4 dagen, voor zover de huwelijksdag(en) of de dag van partnerregistratie hierbinnen vallen.
 - h. Huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor 1 dag of ten hoogste 2 dagen, al naar gelang dit huwelijk of deze partnerregistratie plaatsvindt in of buiten de woonplaats van de werknemer.
 - i. Ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon-, of pleegfamilielieden daaronder begrepen, voor ten hoogste 2 weken, tenzij blijkt een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is.
 - j. Overlijden van de onder i bedoelde personen, voor 4 dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor 2 dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste 1 dag; is de werknemer in de twee laatst genoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor 4 dagen.
 - k. Vervallen.
 - l. Het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, het 25-, 40- of 50-jarig ambtsjubileum van de werknemer of van zijn partner voor 1 dag.
 - m. Vervallen.
 - n. Het voldoen aan een verzoek om als getuige of deskundige te worden gehoord in een juridische procedure, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is.
 - o. Een calamiteit, 1 dag verlof per calamiteit met de mogelijkheid van een verlenging van 1 dag, waarvan de werknemer achteraf verantwoording aflegt aan de werkgever.
2. Indien de onder b genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat het bedrag dat de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.

Artikel 8.2b

Geboorteverlof en adoptieverlof (imperatief)*

1. De werknemer heeft na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de

eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Onder arbeidsduur per week wordt in dit artikel verstaan de werkweek als bedoeld in artikel 3.1 leden 2 of 4.

2. De werknemer heeft in verband met de adoptie of opname van een pleegkind recht op ten hoogste zes aaneengesloten weken verlof.
3. Het recht op het in lid twee genoemde verlof bestaat gedurende een tijdvak van 26 weken. Het recht bestaat vanaf vier weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opname ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat het kind ter adoptie is of zal worden opgenomen. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van 26 weken. De werkgever kan het verzoek om het verlof gespreid op te nemen afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
4. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
5. In geval van adoptie van een buitenlands kind kan de werkgever, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten het verleende verlof, genoemd in het tweede lid, verlengen.
6. De werknemer heeft gedurende het verlof zoals bedoeld in lid 2 geen recht op loon. De werknemer heeft op grond van de WAZO recht op een uitkering van UWV. De uitkering wordt door tussenkomst van de werkgever aangevraagd bij UWV. In geval van adoptie van een buitenlands kind heeft de werknemer gedurende de vijfde en zesde week van het verlof zoals bedoeld in lid 2 recht op een aanvulling op de uitkering van UWV tot 100% van zijn loon voor zover zijn loon de maximumdagloongrens overschrijdt.
7. De werknemer heeft gedurende het verlof zoals bedoeld in lid 5 recht op loon.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het in lid 1, 2 en 5 bedoelde verlof kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.
9. De leden 2 t/m 8 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1 tweede lid onder d WAZO.
10. De bepalingen van hoofdstuk 3 en 4 WAZO zijn bij de toepassing van dit artikel onverkort van toepassing.

Artikel 8.2c

Kort en langdurend zorgverlof (imperatief)

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 WAZO. Conform artikel 5:2 WAZO

bedraagt het verlof in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op 70% van het loon, zoals omschreven in artikel 5:6 lid 1 WAZO.

2. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 WAZO die levensbedreigend ziek is of de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 WAZO die ziek of hulpbehoevend is. Conform artikel 5:10 WAZO bedraagt het verlof in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week.
3. De bepalingen van hoofdstuk 5 WAZO zijn bij de toepassing van het eerste en tweede lid onverkort van toepassing.

Artikel 8.3

Buitengewoon verlof (facultatief)

1. In aanvulling op dan wel in andere dan de in artikel 8.2a, 8.2b en 8.2c bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van bezoldiging. Als de werkgever verlof verleent, besteedt hij in het kader van de organisatie van het werk aandacht aan de mogelijke werkdrukeffecten van het verlof. Als de werkgever het verzoek tot verlof afwijst, moet hij dit motiveren. Als de werknemer verzoekt om buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging is het bepaalde in bijlage I van deze cao van toepassing.
2. Als het organisatorisch belang van de instelling zich daartegen niet verzet, verleent de werkgever aan de werknemer wiens aanwezigheid op de instelling in redelijkheid niet kan worden verwacht, voor de viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag anders dan behorend tot de algemeen erkende feestdagen buitengewoon verlof voor ten hoogste 4 dagen, al dan niet met behoud van bezoldiging.
3. De werkgever kan de werknemer buitengewoon verlof verlenen met behoud van bezoldiging voor het deelnemen aan georganiseerde activiteiten in het kader van door de overheid erkend jeugd- en jongerenwerk voor telkens ten hoogste 5 dagen met dien verstande dat per cursusjaar niet meer dan 10 dagen verlof wordt verleend.
4. Als de werkgever op grond van het eerste lid verlof verleent voor langer dan 4 dagen, kan hij aan het verlof voorwaarden verbinden.
5. De voorwaarden zoals bedoeld in lid 4 bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde premie.
6. Het verlof zoals bedoeld in lid 4 strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie dan wel wordt het vakantieverlof naar evenredigheid verminderd.

7. Het verlof zoals bedoeld in lid 4 gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder de werkgever het verlof wenst te verlenen.

Artikel 8.4

Buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

1. De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, buitengewoon verlof aan de werknemer die:
 - a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten-Generaal aanvaardt;
 - b. de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad kan de werkgever bedoeld verlof eigener beweging verlenen mits de werknemer tevoren is gehoord.
3. Het buitengewoon verlof zoals bedoeld in lid 1 en 2 wordt telkenmale voor de duur van maximaal 12 maanden verleend.

Artikel 8.5

Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent op diens verzoek de werknemer buitengewoon bezoldigd verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:
 - a. voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard ten behoeve van een vakbond die partij is bij de cao;
 - b. voor het op uitnodiging van een vakbond als bedoeld onder a. als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste 6 dagen per 2 schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
 - c. als de werknemer behoort tot de categorie OP voor het deelnemen aan incidentele vergaderingen van statutaire organen van zijn vakbond en eventuele ander zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten voor ten hoogste 10 dagen per schooljaar, mits de werknemer aan die incidentele vergadering en/of activiteiten deelneemt als bestuurslid van die betrokken vereniging dan wel als kaderlid of afgevaardigde;
 - d. als de werknemer behoort tot de categorie OBP voor ten hoogste 208 uren per jaar indien hij door een centrale of vereniging als bedoeld onder a. is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakbond, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. De aanspraken op buitengewoon verlof voor activiteiten als bedoeld onder a. en b. bedragen samen ten hoogste 240 uren per jaar. Indien de werknemer als bedoeld in de eerste volzin lid van het hoofdbestuur van een vakbond is, bedragen de aanspraken voor verlof op grond van a. en b. samen ten hoogste 320 uren per jaar.

2. De werkgever verleent de werknemer, indien daartoe volgens de minister van OCW dan wel de minister van EZ te geven nadere regels aanleiding bestaat, desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van door de minister van OCW dan wel de minister van EZ aan te wijzen commissies en/of overlegorganen.
3. Het verlof bedoeld in lid 1 sub a. en lid 2 wordt verleend met behoud van bezoldiging, voor zover de vakbond de werkgever daartoe de vergoeding betaalt conform de door de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs voor het desbetreffende jaar vastgestelde bedragen.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 wordt het verlof, bedoeld in lid 1, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een in lid 1 sub a. bedoelde vakbond te vervullen, voor ten hoogste 2 jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

Artikel 8.6

Ouderschapsverlof (imperatief)

De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek en met toepassing van het bepaalde in bijlage E buitengewoon verlof in verband met ouderschap.

Artikel 8.7

Verlof wegens militaire dienst

De werknemer die voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is, geniet de aan zijn betrekking verbonden burgerlijke beloning, voor zover deze meer bedraagt dan zijn militaire beloning.

Artikel 8.8

Onbetaald verlof

Met inachtneming van bijlage I kan de werknemer onbetaald verlof opnemen.

Artikel 8.9

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in lid 1, heeft de vrouwelijke werknemer aanspraak op haar volle loon.
3. Indien aan de vrouwelijke werknemer een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij op grond van lid 2 recht heeft.
4. Indien de vrouwelijke werknemer recht heeft op een uitkering als bedoeld in lid 3 en de werkgever die uitkering niet of niet tijdig heeft aangevraagd, omdat de vrouwelijke werknemer niet de benodigde informatie heeft verstrekt over haar zwangerschap of het

de werkgever anderszins onmogelijk heeft gemaakt de uitkering aan te vragen, wordt er voor het bepaalde in lid 3 vanuit gegaan dat de vrouwelijke werknemer de uitkering wel heeft genoten.

5. De vrouwelijke werknemer meldt de werkgever ten minste drie weken van te voren met ingang van welke datum het zwangerschapsverlof in gaat.

Hoofdstuk 9: Duurzame inzetbaarheid

Paragraaf A Persoonlijk budget

Artikel 9.1

Aanspraak

1. De werknemer heeft recht op een persoonlijk budget ten behoeve van zijn duurzame inzetbaarheid.
2. Het persoonlijk budget maakt onderdeel uit van de normjaartaak van 1659 uur. Voor de werknemer, zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 7, wordt het persoonlijk budget toegekend naast de 59 uur ten behoeve van deskundigheidsbevordering.

Artikel 9.2

Hoogte

1. Het persoonlijk budget bedraagt bij een normbetrekking 50 uur per cursusjaar.
2. Het aantal uren persoonlijk budget wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.

Artikel 9.3

Aanwending

1. Het persoonlijk budget wordt aangewend in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. De uren kunnen niet worden gespaard.
2. Het persoonlijk budget kan niet worden aangewend voor het opnemen van verlof en kan niet worden omgezet in salaris.
3. Het persoonlijk budget wordt door de werknemer, die onderdeel uitmaakt van een onderwijsteam (direct betrokken bij het primair proces en benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger), aangewend voor het verrichten van niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden, die behoren tot zijn opgedragen werkzaamheden binnen het in artikel 3.3 lid 1, dan wel artikel 3.3 lid 2, genoemde compartiment van 459 uur ten behoeve van de organisatie en ontwikkeling van het onderwijs. De werknemer bepaalt voor welke van deze niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden hij het persoonlijk budget inzet. De werknemer neemt de uren in overleg met de werkgever op in herkenbare dagdelen, evenwichtig gespreid over het cursusjaar, daarbij rekening houdend met de werkverdeling in het team. In de gesprekscyclus geeft de werknemer aan hoe hij het persoonlijk budget gaat inzetten of heeft ingezet.
4. Het persoonlijk budget wordt door de werknemer, op wie lid 3 niet van toepassing is, aangewend voor het verrichten van niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden gericht op professionalisering en/of loopbaanontwikkeling. De werknemer bepaalt voor welke van deze niet tijd- en plaatsgebonden werkzaamheden hij het persoonlijk budget inzet. De werknemer neemt de uren in overleg met de werkgever op in herkenbare dagdelen.

In de gesprekscyclus geeft de werknemer aan hoe hij het persoonlijk budget gaat inzetten of heeft ingezet.

Artikel 9.4

Verantwoording

De werkgever kan de werknemer verzoeken om achteraf verantwoording af te leggen over de invulling van het persoonlijk budget.

Paragraaf B Regeling seniorenverlof

Artikel 9.5

Voorwaarden*

1. De werknemer heeft recht op verlof indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer is 57 jaar of ouder⁹;
 - b. de werknemer is direct voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst bij een werkgever die valt onder de werkingssfeer van deze cao;
 - c. de werknemer heeft een werktijdfactor van ten minste 0,4 bij de werkgever.
2. Diensttijd, zoals bedoeld onder lid 1 sub b, doorgebracht in een (aaneengesloten) dienstverband bij een werkgever in de mbo-sector, die niet onder de werkingssfeer van de cao valt, maar die gelieerd is aan een werkgever die wel onder de werkingssfeer van deze cao valt, wordt daarbij meegeteld. Een onderbreking in diensttijd, vanwege een periode van werkloosheid, in welke periode de werknemer een WW-uitkering en/of een uitkering op grond van de BWR heeft ontvangen, wordt niet als onderbreking aangemerkt. Deze periode telt echter niet mee als diensttijd. De werknemer moet feitelijk minimaal 5 jaar hebben gewerkt bij een werkgever als bedoeld in lid 1 sub b.

Artikel 9.6

Hoogte

1. De werknemer, die voldoet aan de in artikel 9.5, lid 1 gestelde voorwaarden, heeft bij een normbetrekking recht op 170 uur verlof per cursusjaar.
2. Het aantal verlofuren wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.
3. Voor de werknemer die op grond van artikel 9.17, lid 2 gebruik maakt van een half uur verkorting van de dagelijkse werktijd (bij een normbetrekking) wordt de hoogte van het verlof als volgt berekend: $(1659 \text{ uur} - \text{aantal werkdagen per jaar} \times 0,5 \text{ uur}) \times 170 \text{ uur} : 1659$.
4. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de in artikel 9.5, lid 1 genoemde leeftijd heeft bereikt. Als het

⁹ 10 jaar voor zijn verwachte AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de AOW-gerechtigde leeftijd wijzigt heeft dit gevolgen voor de tekst van dit artikel.

seniorenverlof ingaat voordat de individuele AOW-gerechtigde leeftijd is vastgesteld dan wordt het seniorenverlof toegekend op basis van de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd zoals die is berekend een maand voor de ingangsdatum van het seniorenverlof van de werknemer. Een wijziging van de verwachte AOW-gerechtigde leeftijd na de toekenning heeft geen gevolgen voor de opname van het seniorenverlof tot aan de definitief vastgestelde AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 9.7

Financiering*

1. De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het maandsalaris behorende bij de in artikel 9.6 bedoelde, opgenomen verlofuren van:
 - a. 30% voor carrièrepatroon 1 t/m 8;
 - b. 45% voor carrièrepatroon 9 of hoger.Deze eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op het maandsalaris.
2. De werktijdfactor van de werknemer wijzigt niet door opname van het verlof.
3. Alle aan het maandsalaris en de werktijdfactor gerelateerde aanspraken (waaronder eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en pensioenopbouw) blijven berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten indien hij geen gebruik zou maken van het verlof.
4. Bij opname van het verlof wordt de hoogte van het persoonlijk budget (artikel 9.2 lid 1) en de 59 uren voor scholing en professionalisering (artikel 4.1 lid 7) berekend op basis van de materiële werktijdfactor.
5. Het inzetbaarheidskader (artikel 3.3) van de werknemer wordt bij opname van het verlof berekend op basis van de materiële werktijdfactor. Dit houdt in dat de uren voor werkzaamheden in beide compartimenten naar verhouding worden verminderd.
6. Bij samenloop van seniorenverlof met verlof, zoals bedoeld in de artikelen 8.3, 8.4, 8.5 lid 1 sub a, 8.6 en 8.8, heeft de opname van dit verlof geen gevolgen voor de hoogte van het seniorenverlof. Dit betekent dat de omvang van dit verlof samen met seniorenverlof berekend dient te worden conform de berekeningssystematiek van de voorbeelden in de toelichting.
7. De materiële werktijdfactor, genoemd in dit artikel, is de werktijdfactor die is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst minus de werktijdfactor behorend bij het seniorenverlof.

Artikel 9.8

Extra verlof vanaf 60 jaar*

1. De werknemer die 60 jaar of ouder is en voldoet aan de in artikel 9.5, lid 1, onder b en c gestelde voorwaarden heeft recht op 170 uur extra verlof per cursusjaar.

2. Het aantal extra verlofuren wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.
3. Over het in lid 1 bedoelde, opgenomen extra verlof betaalt de werknemer een eigen bijdrage van 100% over het maandsalaris.
4. De werktijdfactor van de werknemer wijzigt niet door opname van het extra verlof.
5. Alle aan het maandsalaris en de werktijdfactor gerelateerde aanspraken worden over de extra 170 uur berekend op basis van het met het extra verlof verminderde salaris.
6. De pensioenopbouw en het pensioenbijdrageverhaal veranderen niet door de opname van het extra verlof. Deze vinden plaats op dezelfde wijze als wanneer de werknemer geen gebruik zou maken van het extra verlof.
7. Het inzetbaarheidskader (artikel 3.3) van de werknemer wordt bij opname van het extra verlof berekend op basis van de materiële werktijdfactor. Dit houdt in dat de uren voor werkzaamheden in beide compartimenten naar verhouding worden verminderd.
8. Bij samenloop van seniorenverlof met verlof, zoals bedoeld in de artikelen 8.3, 8.4, 8.5 lid 1 sub a, 8.6 en 8.8, heeft de opname van dit verlof geen gevolgen voor de hoogte van het seniorenverlof. Dit betekent dat de omvang van dit verlof samen met seniorenverlof berekend dient te worden conform de berekeningssystematiek van de voorbeelden in de toelichting.
9. De materiële werktijdfactor, genoemd in dit artikel, is werktijdfactor die is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst minus de werktijdfactor behorend bij het seniorenverlof.

Artikel 9.8a

Seniorenverlof 5 jaar voorafgaand aan AOW-leeftijd

1. De werknemer die 5 jaar of minder verwijderd is van zijn AOW-leeftijd, voldoet aan de in artikel 9.5 lid 1 onder b en c genoemde voorwaarden en geen gebruik maakt van het (extra)seniorenverlof als bedoeld in artikel 9.5 lid 1 en artikel 9.8 lid 1 of het BAPO overgangsrecht als bedoeld in artikel 9.15 heeft recht op 340 uur verlof per cursusjaar.
2. Het aantal verlofuren wordt voor de deeltijdwerknemer berekend naar rato van de werktijdfactor.
3. De werktijdfactor van de werknemer wijzigt niet door opname van het verlof.
4. Het recht op verlof ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de in lid 1 genoemde leeftijd heeft bereikt.
5. De werknemer betaalt een eigen bijdrage over het maandsalaris behorende bij de in lid 1 bedoelde verlofuren van:

- a. 30% voor carrièrepatroon 1 t/m 8;
- b. 45% voor carrièrepatroon 9 of hoger.

Deze eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op het maandsalaris.

6. Alle aan het maandsalaris en werktijdfactor gerelateerde aanspraken (waaronder eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en pensioenopbouw) blijven berekend op basis van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben genoten indien hij geen gebruik zou maken van het verlof.
7. Het inzetbaarheidskader (artikel 3.3) van de werknemer wordt bij opname van het extra verlof berekend op basis van de materiële werktijdfactor. Dit houdt in dat de uren voor werkzaamheden in beide compartimenten naar verhouding worden verminderd.
8. Bij samenloop van seniorenverlof met verlof, zoals bedoeld in de artikelen 8.3, 8.4, 8.5 lid 1 sub a, 8.6 en 8.8, heeft de opname van dit verlof geen gevolgen voor de hoogte van het seniorenverlof. Dit betekent dat de omvang van dit verlof samen met seniorenverlof berekend dient te worden conform de berekeningssystematiek van de voorbeelden in de toelichting.
9. De materiele werktijdfactor, genoemd in dit artikel, is de werktijdfactor die is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst minus de werktijdfactor behorend bij het seniorenverlof.
10. Artikelen 9.9 t/m 9.13 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9.9

Opname*

1. De werknemer die gebruik maakt van het (extra) verlof neemt 170 of 340 uur op, onverminderd het bepaalde in artikel 9.8 lid 2.
2. De werknemer neemt, in overleg met de werkgever, het (extra) verlof op in hele of halve dagen, evenwichtig gespreid over het cursusjaar.
3. Het (extra) verlof wordt opgenomen in het cursusjaar waarin het recht is ontstaan. Het (extra) verlof kan niet gespaard worden.

Artikel 9.10

Aanvraag

1. De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling meldt dit schriftelijk maximaal 6 maanden, doch uiterlijk 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum aan de werkgever.
2. De werknemer die gebruik wil maken van deze regeling geeft gelijktijdig met de in lid 1 genoemde melding aan wat zijn wensen zijn ten aanzien van:
 - a. de gewenste ingangsdatum;
 - b. op welke wijze de werknemer invulling wil geven aan de opname van het (extra) verlof.

3. De werkgever toetst het verzoek aan de voorwaarden.
4. De werkgever kan na overleg met de werknemer van het verzoek afwijken op grond van gewichtige redenen. De werkgever neemt in ieder geval uiterlijk 2 maanden na de aanvraag een schriftelijk besluit.

Artikel 9.11

Eindigen verlof

1. Het recht op (extra) verlof eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Deelname aan de verlofregeling is in beginsel onomkeerbaar. Slechts in geval van bijzondere omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken om de deelname aan het (extra) verlof eerder te beëindigen.
3. De werkgever kan het verzoek van de werknemer afwijzen op grond van het organisatorisch belang en/of het niet beschikbaar zijn van voldoende formatie. Een afwijzing van het verzoek tot beëindiging wordt door de werkgever gemotiveerd.
4. Op het verzoek tot beëindiging van het (extra) verlof is het bepaalde in artikel 9.10 van toepassing.
5. Voortijdige beëindiging van het (extra) verlof vindt plaats met ingang van de eerste dag van het cursusjaar.

Artikel 9.12

Ziekte tijdens seniorenverlof

1. Indien de werknemer ziek wordt blijft het (extra) verlof gedurende de ziekteperiode doorlopen.
2. Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het maandsalaris 100% van het door deze regeling verminderde maandsalaris.
3. Gedurende de periode van de dag na de in lid 2 genoemde periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt het maandsalaris 70% van het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling.
4. Bij de toepassing van artikel 13 sub a van de ZAR geldt het volgende:
 - De loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris;
 - De loondoorbetaling van 70% betreft het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling.

Artikel 9.13

Werken tijdens opgenomen verlof

1. Het is de werknemer niet toegestaan om tijdens het opgenomen (extra) verlof betaalde werkzaamheden te verrichten voor derden of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van een eigen bedrijf.
2. De werkgever kan met opgaaf van redenen het (extra) verlof per direct beëindigen indien de werknemer in strijd handelt met het bepaalde in het eerste lid.
3. De werknemer is gehouden te voldoen aan een redelijk verzoek van de werkgever om informatie te verschaffen indien de werkgever een gegrond vermoeden heeft dat de werknemer in strijd met het bepaalde in het eerste lid handelt.

Paragraaf C BAPO / Overgangsrecht*

Artikel 9.14

Vervallen BAPO-regeling

De BAPO-regeling, zoals opgenomen in de (derde verlengde) CAO BVE 2007-2009 bijlage G en thans in bijlage D, is per 1 augustus 2014 vervallen. In art. 9.15 is een overgangsregeling opgenomen.

Artikel 9.15

Overgangsregeling*

1. Deze overgangsregeling geldt voor:
 - a. de werknemer die op 31 juli 2014 gebruik maakte van de BAPO-regeling, zoals opgenomen in de derde verlengde CAO BVE 2007-2009;
 - b. de werknemer die op 31 juli 2014 de in tabel 1 van bijlage G van de derde verlengde CAO BVE 2007-2009 vereiste leeftijd van 55 of 59 jaar heeft bereikt en voldeed aan de overige intredevoorwaarden voor de BAPO-regeling, zoals beschreven in bijlage G van de derde verlengde CAO BVE 2007-2009 én die voor 1 juni 2014 bij zijn werkgever een aanvraag heeft ingediend voor het opnemen of uitbreiden van BAPO-verlofuren.
2. Het op 31 juli 2014 genoten, dan wel (tijdig) aangevraagde BAPO-verlof van de werknemer bedoeld in lid 1 wordt bevroren. Dit betekent dat de werknemer gebruik kan blijven maken van het aantal BAPO-verlofuren dat de werknemer op 31 juli 2014 genoot of (tijdig) had aangevraagd, conform de voorwaarden zoals opgenomen in de derde verlengde CAO BVE 2007-2009, bijlage G, met dien verstande dat artikel 9.7 lid 4 t/m 7 en artikel 9.8 lid 7 t/m 9 van overeenkomstige toepassing zijn. Indien de werknemer de omvang van het BAPO-verlof wil verminderen of beëindigen, is het bepaalde in artikel IV.2 en in artikel VII van bijlage G van de derde verlengde CAO BVE 2007-2009 van toepassing. Na vermindering of beëindiging van het BAPO-verlof komt de werknemer voor deze verlofuren niet meer in aanmerking voor deelname aan de overgangsregeling.
3. De eigen bijdrage van de werknemer over het maandsalaris behorende bij de opgenomen BAPO-verlofuren wordt met ingang van 1 augustus 2014 verhoogd naar de volgende percentages:

- 30% voor de carrièrepatronen 1 t/m 8;
- 45% voor carrièrepatroon 9 of hoger.

Deze eigen bijdrage wordt in mindering gebracht op het maandsalaris.

4. De werknemer, bedoeld in lid 1, kan het bevroren BAPO-verlof, indien hij voldoet aan de intredevoorwaarden zoals bedoeld in paragraaf B, artikel 9.5 en, indien van toepassing, artikel 9.8, lid 1, aanvullen tot 170 uur of 340 uur verlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden (waaronder de percentages eigen bijdrage). De werknemer is daarbij gehouden het gehele verlof op te nemen conform het bepaalde in artikel 9.9 van paragraaf B.
5. De werknemer, bedoeld in lid 1, van 55 jaar of 56 jaar kan het bevroren BAPO-verlof, indien hij voldoet aan de intredevoorwaarden zoals bedoeld in paragraaf B, artikel 9.5 sub b en c, aanvullen tot 170 uur verlof, conform de in paragraaf B opgenomen voorwaarden (waaronder het percentage eigen bijdrage). De werknemer is vervolgens gehouden het gehele verlof op te nemen conform het bepaalde in artikel 9.9 van paragraaf B.

Paragraaf D Overige seniorenfaciliteiten

Artikel 9.16

Seniorenindagen

1. Artikel E-22 van de (derde verlengde) CAO BVE 2007-2009 is per 1 augustus 2014 vervallen. De bepalingen, zoals opgenomen in lid 2 tot en met 4 van dit artikel, komen daarvoor in de plaats.
2. De werknemer komt onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor seniorenindagen:
 - de werknemer heeft de leeftijd van 52 jaar of ouder bereikt;
 - de werknemer maakt geen gebruik van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B.
3. De werknemer die gebruik maakt van de overgangsregeling, zoals bedoeld in paragraaf C, behoudt het recht op seniorenindagen conform artikel E-22 van de (derde verlengde) CAO BVE 2007-2009.
4. De hoogte van het verlof bedraagt voor de werknemer, bedoeld in lid 2 en behorend tot het OP:
 - 1 dag per cursusjaar, indien de werknemer 52 t/m 55 jaar is;
 - 1,5 dag per cursusjaar, indien de werknemer 56 jaar of ouder is.

De hoogte van het verlof bedraagt voor de werknemer, bedoeld in lid 2 en behorend tot het OBP:

- 1 dag per cursusjaar, indien de werknemer 52 t/m 53 jaar is;
- 2 dagen per cursusjaar, indien de werknemer 54 t/m 55 jaar is;
- 3 dagen per cursusjaar, indien de werknemer 56 jaar of ouder is.

Artikel 9.17

Dagelijkse werktijdverkorting

1. Artikel E-20 van de (derde verlengde) CAO BVE 2007-2009 is per 1 augustus 2014 vervallen. Het bepaalde, zoals opgenomen in lid 2 t/m 5, komt daarvoor in de plaats.
2. De werknemer komt onder de volgende voorwaarden in aanmerking voor een verkorting van de dagelijkse werktijd met een half uur (bij een normbetrekking):
 - de werknemer behoort tot het OBP;
 - de werknemer ontvangt een maandsalaris op basis van carrièrepatroon 1 t/m 8;
 - de werknemer is 60 jaar of ouder.
3. De werknemer, behorende tot het OBP, van 60 jaar of ouder, met carrièrepatroon 9 of hoger die op 31 juli 2014 gebruik maakte van artikel E-20 van de (derde verlengde) CAO BVE 2007-2009 behoudt dit recht. Dit recht komt te vervallen indien de werknemer gebruik maakt van de Regeling seniorenverlof, zoals bedoeld in paragraaf B.
4. De werknemer verzoekt schriftelijk om gebruikmaking van deze regeling.
5. Het recht op een half uur dagelijkse werktijdverkorting is ook van toepassing op deeltijdmedewerkers, naar rato van de omvang van de werktijdfactor.
6. De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan niet met overwerk worden belast.

Hoofdstuk 10: Overige rechten en plichten

Artikel 10.1

Arbeidsomstandighedenbeleid

1. De werkgever stelt in overleg met de OR het beleid vast dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle werknemers.
2. Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers. Hierbij kan de werkgever gebruik maken van de Branche RI&E welke tot stand is gekomen met betrokkenheid van cao-partijen en te raadplegen is via de website www.sommo.nl.
3. De werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage K, de Arbocatalogus MBO.
4. De werkgever neemt deel aan de sectorbrede monitor over de tevredenheid van werknemers. Cao-partijen zijn betrokken bij de totstandkoming van de vragenlijst.
5. Binnen het in lid 1 bedoelde beleid worden ten aanzien van de werknemers in ieder geval afspraken gemaakt over:
 - a. het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid. Hiertoe behoort onder meer het (doen) geven van voorlichting;
 - b. het wegnemen van oorzaken van ziekteverzuim.
6. De werkgever heeft een regeling voor klachten waar ten minste aandacht wordt besteed aan seksuele intimidatie, geweld, rassendiscriminatie en andere vormen van discriminatie, agressie en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.
7. De werkgever benoemt een vertrouwenspersoon.
8. De werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de benoeming van de vertrouwenspersoon.
9. De werkgever kan de werknemer die daarvoor is opgeleid en uitgerust, belasten met de bedrijfshulpverlening. De werknemer aan wie de taak van bedrijfshulpverlener wordt opgedragen, vervult deze taak binnen zijn betrekkingssomvang. De werkgever draagt alle kosten, in tijd en geld, die de werkgever nodig acht ter facilitering van de bedrijfshulpverlener.

Artikel 10.2

Aanpassing werkrooster

De werkgever biedt werknemers vanaf 55 jaar en werknemers met een door hen aan te tonen arbeidstijd van meer dan 40 jaar een aangepast werkrooster aan dat ten minste de volgende elementen bevat:

- a. het recht om op één locatie te werken, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet;
- b. geen verplichting tot avondwerk, tenzij het organisatorisch belang zich daartegen verzet;
- c. het recht om uitsluitend na overleg te kunnen worden belast met lesgevende taken in vakken die de werknemer de afgelopen 2 jaar niet heeft gegeven.

In de gesprekscyclus bespreken werkgever en werknemer of er bij de werknemer behoefte bestaat aan vormen van taakdifferentiatie en/of taakrotatie.

Artikel 10.3

Privacybeleid

De werkgever heeft een privacyreglement.

Artikel 10.4

Geheimhouding

1. Zowel de werkgever als de werknemer neemt met betrekking tot informatie die hetgeen in of uit hoofde van zijn functie vertrouwelijk tot hem komt, de geheimhouding in acht die in het maatschappelijk verkeer betamelijk is.
2. De verplichting, genoemd in het eerste lid, geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 10.5

Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van werkzaamheden bij anderen qua aard en omvang voordat hij daarmee aanvangt, bij wijziging hierop of bij aanvang van zijn dienstverband.
2. Het is de werkgever niet toegestaan de werknemer te verbieden of te beperken arbeid voor anderen te verrichten buiten de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht bij de werkgever, tenzij dit kan worden gerechtvaardigd op grond van objectieve redenen.
3. De werkgever informeert de werknemer over dit artikel en indien aanwezig het geldende beleid bij de werkgever.

Artikel 10.6

Intellectuele eigendom

Het uitsluitende recht in de zin van de Auteurswet, de Rijsoctrooiwet 1995 en de Zaaizaad- en plantgoedwet 2005 op werken, uitvindingen of voortbrengselen van de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, komt toe aan de werkgever, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 10.7

Thuiswerkregeling

De werkgever heeft een thuiswerkregeling. Heeft de werkgever nog geen thuiswerkregeling dan stelt hij deze gedurende de looptijd van de cao 2022-2023 in.

Hoofdstuk 11: Beleidsafspraken en –intenties

Artikel 11.1

Arbeidsmarkt- en doelgroepenbeleid

1. De werkgever streeft een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand na. Hij voert in dat kader een doelgroepenbeleid waarin hij in een plan positieve actie aangeeft op welke wijze hij zal bevorderen dat er een bepaald percentage vrouwen, gehandicapten en allochtonen deel blijft of gaat uitmaken van de formatie, onderscheiden naar functiecategorieën.
2. Werkgever behoeft de instemming van de OR voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het doelgroepenbeleid en het plan positieve actie. De werkgever neemt de verantwoording van het gevoerde beleid op het gebied van evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties op in het sociaal jaarverslag.

Artikel 11.2

Personeelsbeleid

1. De werkgever formuleert een personeelsbeleid waarin hij in elk geval aandacht besteedt aan de volgende aspecten:
 - a. Scholingsbeleid, zoals bedoeld in artikel 4.1 lid 1;
 - b. Loopbaanbeleid, zoals bedoeld in artikel 4.3 lid 3;
 - c. functioneringsgesprekken en beoordelen, zoals bedoeld in artikel 5.2 lid 1;
 - d. oudere en startende werknemers;
 - e. deeltijdwerk;
 - f. taakbelasting;
 - g. doelgroepenbeleid;
 - h. kinderopvang.
2. De werknemer werkt actief mee aan het door de werkgever uitgevoerde personeelsbeleid.

Artikel 11.3

Werkgelegenheidsbeleid en afvloeiing

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid op de instelling. In het jaarlijks formatieplan besteedt hij expliciet aandacht aan dit onderwerp.
2. Indien de werkgever gebruik maakt of wil gaan maken van banen aan de onderkant van het loongebouw, ontwikkelt hij in overleg met de OR een beleid dat gericht is op het scheppen van deze banen.
3. In het kader van het werkgelegenheidsbeleid zal de werkgever gedurende de looptijd van de cao onderzoeken in hoeverre het instellen van mobiliteitscentra dan wel arbeidspools een bijdrage kan leveren aan het voorkomen van gedwongen ontslag. In het voortschrijdend meerjaren- en jaarlijks formatieplan besteedt hij hier expliciet aandacht aan.

Artikel 11.4

Reorganisatieoverleg

1. De werkgever overlegt met de vakbonden over de volgende onderwerpen:
 - a. de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen van reorganisatie, fusie en splitsing;
 - b. het pakket arbeidsvoorwaarden indien sprake is van een verticale scholengemeenschap.
2. Het reorganisatieoverleg zoals benoemd in lid 1 is gericht op het bereiken van overeenstemming.
3. Van overeenstemming is sprake wanneer de werkgever overeenstemming bereikt met een meerderheid van de aan het reorganisatieoverleg deelnemende vakbonden.
4. De werkgever stelt de georganiseerde werknemer, indien nodig in werktijd, in staat om op verzoek van de vakbonden als deskundige deel te nemen aan het reorganisatieoverleg van de eigen werkgever.
5. In geval van een situatie zoals bedoeld in lid 1 verstrekt de werkgever op een zo kort mogelijke termijn informatie aan de vakbonden en bespreekt met hen de stand van zaken, de beweegredenen en de voorgenomen handelingen in dat verband. Een en ander laat onverlet de overlegverplichtingen van de werkgever krachtens de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.
6. In het reorganisatieoverleg wordt bij het opstellen van een sociaal plan de Ontslagregeling UWV gehanteerd.

Artikel 11.5

Sociaal Statuut

1. De werkgever heeft een sociaal statuut dat ten minste de volgende elementen bevat:
 - a. in welke gevallen overleg met vakbonden op instellingsniveau moet worden gevoerd;
 - b. in welke gevallen er overleg over een sociaal plan moet worden gevoerd;
 - c. in welke gevallen maatregelen overeengekomen worden inzake:
 - herplaatsing in de eigen organisatie;
 - overplaatsing naar een andere organisatie;
 - vertrek bevorderende maatregelen.
2. Over wijzigingen in het sociaal statuut voert de werkgever op overeenstemming gericht overleg met vakbonden op de instelling.

Artikel 11.6

Overleg met de vakbonden*

1. De werkgever verstrekt jaarlijks, nadat deze door werkgever zijn vastgesteld, aan de vakbonden die partij zijn bij deze cao de volgende documenten:
 - a. de continuïteitsparagraaf uit het geïntegreerd jaardocument;
 - b. het meerjarig formatieplan;
 - c. de begroting;

- d. de jaarrekening;
 - e. het beleid inzake beloningsdifferentiatie;
 - f. het sociaal jaarverslag. Dit wordt jaarlijks opgesteld door de werkgever, hierin wordt in ieder geval aandacht besteed aan formatiebeleid, personeelsbeleid, taakbelastingsbeleid en een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties;
 - g. het werkdrukplan;
 - h. de thuiswerkregeling.
2. Het besluit over het al dan niet bestaan van personele frictie en de grootte daarvan wordt genomen door de werkgever.
 3. De werkgever voert jaarlijks een gesprek met de vakbonden. In dit gesprek wordt het sociaal jaarverslag besproken alsmede meldt de werkgever op basis van de continuïteitsparagraaf en het meerjarig formatieplan eventuele personele frictie aan de vakbonden. De werkgever stelt vast of het voeren van reorganisatieoverleg nodig is. Dit wordt besproken met de vakbonden en schriftelijk vastgelegd.
 4. Indien wordt overgegaan tot reorganisatieoverleg, geldt het op de instelling van kracht zijnde Sociaal Statuut en wordt volgens de daarin vastgelegde afspraken al dan niet gekomen tot een Sociaal Plan.
 5. Indien er geen sprake is van reorganisatieoverleg, vinden er dientengevolge geen ontslagen plaats op grond van bedrijfseconomische redenen. In het geval tussentijds het voeren van reorganisatieoverleg toch nodig blijkt, treedt de werkgever hierover in overleg met de vakbonden.

Artikel 11.7

Sollicitatiecode

De werkgever heeft een sollicitatiecode ten behoeve van de werving en selectie van werknemers.

Artikel 11.8

Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Mbo

1. De werkgever is gedurende de looptijd van de cao aan de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds Mbo per jaar een bedrag verschuldigd dat wordt berekend als een percentage van € 569.000. Het percentage is gelijk aan het voor zijn instelling van toepassing zijnde percentage conform de verdeelsleutel van de lumpsum beroepsonderwijs in het voorafgaande jaar.
2. De stichting stelt jaarlijks voor 1 oktober ten behoeve van de cao-partijen een evaluatie op van haar werkzaamheden die met de verkregen middelen zijn bekostigd en van de daarmee behaalde resultaten.
3. De stichting gebruikt de verkregen middelen voor arbeidsmarktprojecten ten behoeve van de mbo-sector.

Hoofdstuk 12: Beroepsrecht en geschillenregelingen

Artikel 12.1

Termijnen

Indien de werknemer aan de werkgever aannemelijk maakt dat de aanvang van een in de cao gestelde termijn gedurende welke een afspraak kan worden geldend gemaakt, hem niet tijdig bekend kon zijn en hij hierdoor in zijn belangen is geschaad, wordt de termijn geacht te zijn aangevangen op het tijdstip waarop de werknemer naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs kennis heeft kunnen nemen van het ontstaan van zijn aanspraken.

Artikel 12.2

Commissie van Beroep

1. De werkgever is aangesloten bij een landelijke Commissie van Beroep.
2. De werknemer kan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten in beroep gaan tegen een besluit van de werkgever inhoudende:
 - a. een disciplinaire maatregel, met uitzondering van de disciplinaire maatregel zoals genoemd in artikel 2.8 lid 2 sub d;
 - b. schorsing als ordemaatregel;
 - c. het direct of indirect onthouden van bevordering;
 - d. het niet toekennen van het verzoek van de werknemer tot vermindering van de omvang van de betrekking op grond van de Wet flexibel werken;
 - e. een besluit tot wijziging van de standplaats zoals bedoeld in artikel 2.1 lid 3.
3. De werkgever die een besluit als bedoeld in het tweede lid neemt, deelt de werknemer bij aangetekende brief mee dat hij de mogelijkheid heeft daartegen in beroep te gaan. In deze brief vermeldt de werkgever het adres van de Commissie van Beroep en de termijn waarbinnen beroep mogelijk is.
4. De werknemer stelt schriftelijk beroep in binnen 6 weken na de datum dat de werknemer de aangetekende brief, bedoeld in het derde lid, heeft ontvangen.
5. De uitspraak van de Commissie van Beroep is bindend voor de werkgever.

Artikel 12.3

Geschillenregelingen

1. De werknemer die een geschil met zijn werkgever heeft over de toepassing van de cao kan dit geschil voorleggen aan een interne of een externe geschillencommissie. Na afronding van de procedure voor de interne commissie is nog voorlegging aan de externe commissie mogelijk; andersom geldt dit niet. Aan de externe commissie kunnen ook, met instemming van werkgever en werknemer, geschillen worden voorgelegd die de goede verstandhouding tussen werkgever en werknemer kunnen schaden.
2. De instelling heeft een interne geschillencommissie. De werkgever stelt het reglement van de interne geschillencommissie vast in overleg met de OR.

3. In het reglement, bedoeld in het tweede lid, is in elk geval het volgende opgenomen:
 - a. de interne geschillencommissie, in dit lid verder te noemen: de commissie, bestaat uit ten minste drie leden, te benoemen door de werkgever. De werkgever benoemt één lid rechtstreeks, één lid op voordracht van de OR, en één lid op gezamenlijke voordracht van de beide andere leden. Laatstgenoemd lid is de voorzitter;
 - b. de periode waarvoor de leden van de commissie worden benoemd;
 - c. de leden van de commissie hebben bij voorkeur geen arbeidsrelatie met de instelling;
 - d. de commissie stelt een huishoudelijk reglement op;
 - e. de werknemer legt het geschil aan de commissie voor door een bezwaarschrift in te dienen. Indien het geschil voortkomt uit een schriftelijk aan de werknemer meegedeeld besluit van de werkgever, dient de werknemer het bezwaarschrift in binnen 10 werkdagen nadat het besluit hem is meegedeeld. De voorzitter van de commissie stuurt zo spoedig mogelijk een afschrift van het bezwaarschrift aan de werkgever;
 - f. de voorzitter verklaart het bezwaarschrift niet-ontvankelijk indien:
 - het niet is gemotiveerd, of
 - de bezwaartermijn niet in acht is genomen, of
 - het geschil niet specifiek de werknemer betreft;
 - g. de voorzitter verklaart het bezwaarschrift zonder verdere behandeling door de commissie ongegrond als het naar zijn oordeel zeer aannemelijk is dat de commissie de werknemer in het ongelijk zal stellen;
 - h. de commissie behandelt het geschil mondeling en hoort de werkgever en de werknemer gezamenlijk;
 - i. de commissie toetst of de werkgever, bij afweging van de belangen die in het geding zijn, in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen;
 - j. de commissie brengt binnen 10 werkdagen na de mondelinge behandeling een niet bindend advies uit aan de werkgever, en stuurt de werknemer daarvan een afschrift;
 - k. de werkgever neemt binnen 20 dagen na ontvangst van het advies een nieuw besluit;
 - l. het indienen van een bezwaarschrift heeft geen opschortende werking;
 - m. de kosten van de commissie komen voor rekening van de werkgever.
4. De werkgever is aangesloten bij een externe Commissie van geschillen.
5. De uitspraak van de Commissie van geschillen, bedoeld in het vierde lid, is bindend voor werkgever en werknemer.

Artikel 12.4

Bezwarenregeling Functiewaardering

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:
 - de waardering van zijn functie;
 - de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen taken.

Het bezwaarschrift moet worden ingediend bij de voorzitter van de commissie binnen 6 weken, gerekend vanaf de dag na de dag waarop de beslissing waartegen het bezwaar is ingediend, aan de werknemer is verzonden.

3. De commissie toetst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd, dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen taken. De uitspraak van de commissie is bindend voor beide partijen.
4. De werknemer die een bezwaar aanhangig wil maken, kan ervoor kiezen dit direct bij de externe bezwarencommissie functiewaardering te doen. Het reglement van de commissie ligt op de instelling ter inzage. Hij kan er ook voor kiezen dit eerst te doen bij de algemene geschillencommissie van artikel 12.3 lid 2.

Hoofdstuk 13: Medezeggenschap

Artikel 13.1

Faciliteiten vakbondswerk

1. De werkgever stelt de vakbonden in staat op de instelling hun daar werkzame leden te consulteren buiten de werktijd van de betrokken werknemers.
2. De werkgever stelt vergaderfaciliteiten ter beschikking voor het vakbondswerk.
3. De werkgever stelt de vakbonden in de gelegenheid hun publicaties binnen de instelling bekend te maken of te verspreiden. Deze publicaties mogen niet strijdig zijn met de grondslag en/of de doelstelling van de instelling.
4. Werknemers die lid zijn van een vakbond, kunnen gedurende maximaal 3 dagdelen per cursusjaar landelijke en/of regionale ledenraadplegingen bijwonen, mits de werkgever toestemming verleent.

Artikel 13.2

Vakbondsbijdragen

1. De vakbonden die partij zijn bij deze cao hebben jegens de werkgevers recht op bijdragen zoals geregeld in bijlage J.
2. Een vakbond die geen partij meer is bij deze cao, heeft vanaf het moment waarop hij geen partij meer is nog gedurende twaalf maanden recht op een bijdrage, zoals bedoeld in lid 1, alsof hij wel partij was.

Artikel 13.3

Overleg met de ondernemingsraad

1. Daar waar in de cao wordt gesproken over overleg met de OR heeft de OR ten aanzien van de desbetreffende aangelegenheden instemmingsrecht conform artikel 27 WOR.
2. Daar waar in de cao wordt gesproken over de werkgever in relatie tot de OR m.b.t. de uitoefening van bevoegdheden wordt met werkgever bedoeld de bestuurder in de zin van de WOR: hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.

Artikel 13.4

Bevoegdheden ondernemingsraad*

1. Op grond van artikel 32 lid 1 van de WOR wordt aan de OR, naast de bevoegdheden die elders in deze cao aan de OR zijn toegekend, een adviesbevoegdheid conform artikel 25 van de WOR toegekend over een voorgenomen besluit op het gebied van de volgende onderwerpen:
 - a. aanbod van opleidingen;
 - b. onderwijskwaliteitsbeleid;
 - c. deelneming aan onderwijskundige experimenten voor het personeel;

- d. meerjarig financieel beleid: de keuzes ten aanzien van de besteding van de financiële middelen van de mbo-instelling gericht op het realiseren van deze door het bestuur van de mbo-instelling gemaakte beleidskeuzes;
 - e. het voor de gehele instelling generiek vastleggen of wijzigen van de omvang van roostertijden voor deelnemers.
2. Op grond van artikel 32 lid 1 van de WOR wordt aan de OR, naast de bevoegdheden die elders in deze cao aan de OR zijn toegekend, een instemmingsbevoegdheid conform artikel 27 van de WOR toegekend over een voorgenomen besluit op het gebied van de volgende onderwerpen:
- a. belangrijke verandering van de onderwijskundige doelstelling;
 - b. de personele gevolgen van deelneming aan onderwijskundige experimenten;
 - c. wijziging aanstellings- of ontslagbeleid, ook indien deze wijziging verband houdt met grondslag van de instelling;
 - d. organisatie van de examens;
 - e. formatiebeleid: de keuzes in het beleid ten aanzien van de formatie, waarbij onder formatie wordt verstaan het totaal van functies naar aard en niveau binnen de mbo-instelling;
 - f. taakbelastingsbeleid: de keuzes in het beleid ten aanzien van de arbeidsomstandigheden binnen de mbo-instelling;
 - g. taakverdelingsbeleid: de keuzes in het beleid ten aanzien van de weging en de verdeling van werkzaamheden van het onderwijsteam, voortvloeiend uit het onderwijsprogramma, voor zover niet uitputtend in de cao geregeld;
 - h. reglement werkoverleg om zeggenschap van docenten te regelen: aangelegenheden van pedagogisch-didactische aanpak;
 - i. het medezeggenschapsstatuut;
 - j. aanvulling professioneel statuut (indien er op instellingsniveau een uitwerking plaatsvindt, mag deze niet strijdig zijn met de afgesproken regeling en behoeft deze uitwerking de instemming van de ondernemingsraad);
 - k. criteria voor de vaststelling van onderwijsteams;
 - l. het werkdrukplan.
3. De werkgever bespreekt het sociaal jaarverslag met de OR.

Artikel 13.5

Toelichting op begrippen

In de bij deze cao behorende Toelichting worden de in artikel 13.4 lid 1 sub d en e en lid 2 sub e, f, g, k en l bedoelde bevoegdheden nader uitgewerkt. Deze toelichting maakt integraal onderdeel uit van het artikel 13.4.

Artikel 13.6

Overleg met de ondernemingsraad inzake reorganisatie

In geval van een voorgenomen besluit van de werkgever tot reorganisatie vindt overleg met de ondernemingsraad plaats conform artikel 25 WOR.

Onder reorganisatie wordt het volgende verstaan:

- a. de beëindiging van de werkzaamheden van de instellingen of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- b. een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling;
- c. een belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling, dan wel in de verdeling van bevoegdheden binnen de instelling;
- d. het aangaan, alsmede het aanbrengen van een belangrijke wijziging in of het verbreken van duurzame samenwerking met een andere instelling;
- e. de wijziging van de plaats waar de instelling de werkzaamheden uitvoert;
- f. de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de instelling werkzame personen.

Hoofdstuk 14: Sociale zekerheid

Artikel 14.1

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is de in bijlage F opgenomen Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling van toepassing.

Artikel 14.2

Werkloosheid

Op de rechten en plichten van werkgever en werknemer bij werkloosheid is de in bijlage G opgenomen Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling van toepassing.

Artikel 14.3

Uitvoering re-integratie

De re-integratie van de werknemer zal, indien het extern wordt belegd, uitgevoerd worden door een re-integratiebedrijf met een nationaal gevalideerd en breed erkend en gehanteerd keurmerk, bijvoorbeeld 'Blik op werk'.

Artikel 14.4

Pensioen

Voor de werknemer die in de Wet privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement ABP van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 14.5

Informatie bij ontslag

Bij het ontslag deelt de werkgever de werknemer schriftelijk mee dat deze, om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de WW, BWR, ZW en ZAR verplicht is zich binnen de daarvoor geldende termijn te melden bij het uitvoeringsorgaan van de betreffende uitkering en de uitkering aan te vragen, ongeacht of de werknemer in aanmerking komt voor een van deze uitkeringen.

Hoofdstuk 15: Overgangsbepalingen

Artikel 15.1

HOS-overgangsrecht

De werkgever garandeert de werknemer zijn individuele rechten voortvloeiend uit Titel V Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel (Rpbo), zoals die luidde op 31 juli 1996. In bijlage A4 zijn de maximumsalarisbedragen opgenomen.

Artikel 15.2

Uitlooptoeslag

De werknemer behorend tot de functiecategorie OP die op 1 augustus 2014 recht had op een uitlooptoeslag zoals bedoeld in artikel I-8 van de (derde verlengde) CAO BVE 2007-2009 behoudt dit recht. Voor deze werknemers blijft de inhoud van artikel I-8 van toepassing. Deze toelage, zie bijlage B3, wordt geïndexeerd met het percentage waarmee de salarisbedragen op basis van een ASM worden verhoogd. De indexatie geldt vanaf het moment dat de ASM van toepassing is en wordt afgerond op twee cijfers achter de komma. Overige werknemers hebben geen recht op een uitlooptoeslag.

Artikel 15.3

Levensloop

Het Reglement levensloop is vervallen.

Artikel 15.4

Bindingstoelage

Artikel I-12 lid 1 uit de CAO BVE 2007-2009 zoals dit luidde op 31 december 2008 blijft van toepassing op de werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LC of LD en die reeds op 1 augustus 2008 recht had op de bindingstoelage zoals genoemd in artikel I-12 lid 1 uit de CAO BVE 2007-2009 zoals dat luidde op 31 december 2008. Voor de hoogte van de in dit artikel bedoelde bindingstoelage zie bijlage B4.

Deze toelage wordt geïndexeerd met het percentage waarmee de salarisbedragen op basis van een ASM worden verhoogd. De indexatie geldt vanaf het moment dat de ASM van toepassing is en wordt afgerond op twee cijfers achter de komma.

Artikel 15.5

Bindingstoelage Convenant LeerKracht*

De bindingstoelage zoals geregeld in artikel 6.3 CAO MBO 2014-2015 is vervallen. Dit betekent dat deze per 1 augustus 2016 niet meer wordt toegekend aan nieuwe instroom en er op die datum geen nieuwe aanspraken meer ontstaan. De werknemer die de bindingstoelage reeds geniet behoudt deze en daarvoor geldt onderstaande overgangsbepaling.

1. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LB en die vanaf 1 januari 2009 gedurende vijf jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger heeft recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage wordt niet meer

toegekend als de werknemer wordt benoemd in een functie met een hoger maximumsalaris.

2. De werknemer die benoemd is in een functie met carrièrepatroon LC of LD of LE en die op of na 1 januari 2009 gedurende vijf jaar bezoldigd wordt volgens het maximumsalaris van zijn functie of hoger heeft recht op een bindingstoelage, tenzij uit een beoordeling blijkt dat er sprake is van onvoldoende functioneren. De bindingstoelage wordt niet meer toegekend als de werknemer wordt benoemd in een functie met een hoger maximumsalaris.
3. De hoogte van de bindingstoelage is opgenomen in bijlage B4.
4. Over de bindingstoelage worden geen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering berekend.
5. De bindingstoelage zoals genoemd in lid 1 en 2 wordt jaarlijks in augustus uitgekeerd.

Toelichting

Artikel 1.1 sub u

Voor de toepassing van sociale zekerheidswetgeving wordt dit geacht 36,86 uur per week te zijn.

Artikel 1.1 sub aa

Met de term onderwijs wordt in dit verband verstaan het primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger onderwijs.

Bijvoorbeeld: Een werknemer die heeft gewerkt als leraar in het primair onderwijs is geen startende docent in de zin van deze definitie.

Artikel 2.3 lid 4

Met de leraar in opleiding (LIO), zoals bedoeld in artikel 2.6 lid 1, wordt een leerarbeidsovereenkomst aangegaan. Deze leerarbeidsovereenkomst wordt aangegaan omwille van de educatie van de LIO. Om deze reden zijn cao-partijen, op grond van artikel 7:668a lid 9 BW, overeengekomen dat artikel 7:668a BW voor zijn volledige omvang niet van toepassing is op de leerarbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de leerarbeidsovereenkomst niet meetelt in een keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Artikel 2.3 lid 7

In het zevende lid onder b. is sprake van een salarisuitzicht van de werknemer. Hiermee worden mede bedoeld salarisuitzichten in verband met salarisgaranties, zoals in het kader van het HOS-akkoord en het invoeren van FUWA-BVE.

Artikel 2.3a

Een gedeelte van de werknemers die de functie van docent uitoefent heeft een arbeidsverleden in het bedrijfsleven. Dit is wenselijk, omdat naast de theoretische onderwijsonderdelen een goede kennis van de beroepspraktijk bijdraagt aan de kwaliteit van het beroepsonderwijs.

De Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) en de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) kennen vereisten om als docent benoemd of te werk gesteld te mogen worden (artikel 4.2.1 WEB en artikel 33 WVO). Docenten moeten voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen. Dit zijn de vereisten voor de uitoefening van het docentschap. Dit laatste houdt in dat een werkgever een werknemer slechts tot docent kan benoemen indien deze beschikt over de vereiste diploma's zoals de eerste- en tweedegraads lerarenopleiding of daaraan gelijkstaand. Een werkgever kan een werknemer tevens als docent benoemen indien deze in het bezit is van een 'geschiktheidsverklaring zij-instroom in het beroep van docent' (conform artikel 4.2.4 WEB) in combinatie met het getuigschrift pedagogisch-didactische scholing WEB op grond van artikel 7a.4 WHW. Omdat niet alle werknemers bij indiensttreding reeds over deze opleidingen beschikken is wettelijk geregeld dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een werknemer tijdelijk kan benoemen in de functie van docent voor twee jaar. Deze periode kan eventueel worden verlengd voor maximaal nog eens een periode van twee jaar. De werkgever is wettelijk verplicht zich aan deze wetgeving te houden. Dit is een gegeven dat de aard van de bedrijfsvoering intrinsiek maakt.

Cao-partijen zijn van mening dat, gelet op bovenstaande en op grond van artikel 7:668a lid 5 sub b BW, het noodzakelijk is voor de functie van docent, een afwijking op de ketenbepaling overeen te komen. Deze afwijking is echter alleen van toepassing op de werknemer die benoemd is in de functie van docent, nog niet (volledig) voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen en hiertoe de benodigde scholing volgt. Slechts in het geval dat de werknemer de scholing – vanwege persoonsgebonden en/of aan de scholing gerelateerde redenen – niet binnen de in artikel 7:668a lid 1 BW genoemde keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan afronden kan er van de afwijkingmogelijkheid gebruik gemaakt worden.

Artikel 2.3a lid 1

Onder het pedagogisch didactisch getuigschrift wordt verstaan: het pedagogisch-didactisch getuigschrift scholing WEB (PDG) op grond van artikel 7a.4 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW).

Onder verkorte lerarenopleiding wordt verstaan: het behalen van een getuigschrift aan een hogeschool of universiteit verbonden opleiding gericht op het beroep van leraar in het voortgezet onderwijs (eerste- of tweedegraads lerarenopleiding) of wat daaraan gelijk staat, conform de opsomming in artikel 4.2.1 lid 2 sub b WEB.

Artikel 2.3a lid 5

Voorbeelden van persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen zijn:

- langdurige ziekte van zes weken of meer van de werknemer;
- zwangerschapsverlof van de werkneemster;
- persoonlijke omstandigheden van de werknemer;
- indien aantoonbaar de start van de verkorte lerarenopleiding later start dan het moment van aanvang van de benoeming, waardoor de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals genoemd in artikel 7:668a lid 1 BW wordt overschreden.

Artikel 2.3b lid 1

Per 1 augustus 2018 zijn bij wet bekwaamheidseisen voor instructeurs van toepassing. Conform de in de WEB opgenomen benoemingsvereisten voor degene die onderwijsondersteunende werkzaamheden verricht, mag een werkgever een werknemer die nog niet aan de bekwaamheidseisen voldoet ten hoogste 2 jaar inzetten. In geval van bijzondere omstandigheden kan deze termijn door de werkgever met 1 jaar verlengd worden. De werkgever is wettelijk verplicht zich aan deze wetgeving te houden. Dit is een gegeven dat de aard van de bedrijfsvoering intrinsiek maakt. Voor werknemers die op 1 augustus 2018 reeds als instructeur werkzaam zijn geldt overgangsrecht: zij worden geacht aan de bekwaamheidseisen te voldoen. Voor nieuwe werknemers die op of na 1 augustus 2018 in dienst treden geldt dat zij scholing moeten volgen, indien zij niet aantoonbaar aan de bekwaamheidseisen voldoen, bijvoorbeeld een specialistenopleiding (gericht op de pedagogisch-didactische bekwaamheid).

Voor een goede invoering van deze bekwaamheidseisen hanteert het ministerie van OCW een overgangsperiode tot 1 augustus 2020. Deze periode wordt ingezet voor het laten ontstaan van een passend opleidingsaanbod. Gedurende deze periode geldt een uitgestelde werking van de wettelijke termijn voor de degene die onderwijsondersteunende werkzaamheden verricht om aan de wettelijke bekwaamheidseisen te voldoen. Cao-partijen hebben geanticipeerd op de reden van het overgangsrecht van de WEB, door daar waar er sprake is van studievertraging, vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gebonden redenen, de mogelijkheid te bieden om de tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen. De toelichting van 2.3a lid 5 over persoonsgebonden redenen is derhalve ook van toepassing op artikel 2.3b.

Artikel 2.3c lid 3

In lid 3 is geregeld dat gedurende de eerste 24 maanden van de arbeidsovereenkomst per jaar 6,25% van de normjaartaak (werktijdfactor 1,0000) van de startende docent beschikbaar is. De genoemde 6,25% dient te worden berekend over een jaartaak van 1600 uur. Zie voor de definitie van startende docent de begripsbepaling en de toelichting daarop.

Artikel 2.11 lid 3 sub c

Onder contractactiviteiten worden niet verstaan de activiteiten die de instelling verricht op grond van een met een gemeente gesloten overeenkomst als bedoeld in artikel 2.3.4 van de WEB.

Artikel 3.1 lid 5

Door toepassing van de beschikbaarheidstabel kan het voorkomen dat een deeltijdwerknemer, zoals bedoeld in artikel 3.1 lid 1, op jaarbasis op meer dag(del)en wordt ingezet dan op grond van zijn werktijdfactor bij een naar rato berekening van de in 3.1 lid 2 genoemde 200 dagen het geval zou zijn. Dit onderscheid achten cao-partijen objectief gerechtvaardigd, aangezien zij van mening zijn dat de continuïteit van het onderwijs aan deelnemers centraal staat en dit per week en gedurende het hele jaar in een lesrooster geborgd moet zijn. Dit is een legitiem doel en bovendien – volgens cao-partijen - noodzakelijk: het onderwijs aan deelnemers dient, vanuit pedagogisch-didactische overwegingen, evenwichtig over de week te worden gespreid. Om dit te kunnen realiseren is de werkgever tevens gebonden aan omstandigheden zoals bijvoorbeeld de beschikbaarheid van facilitaire voorzieningen. Cao-partijen zijn van mening dat er geen ander middel bestaat waardoor het doel kan worden bereikt, zonder dat dit ten koste gaat van de jaartaak van de betrokken werknemers. Overigens beogen cao-partijen, met het opnemen van een beschikbaarheidstabel, ook deeltijdwerknemers te beschermen. Door het opnemen van maximaal aantal dag(del)en in de cao wordt voorkomen dat deeltijdwerknemers bovenmatig worden ingezet.

Artikel 3.3 lid 1

Voor de werknemer die deel uitmaakt van een onderwijsteam (dat wil zeggen: direct betrokken bij het primaire proces en benoemd in een functie met carrièrepatroon 7 of hoger) wordt de normjaartaak als volgt gecompartmenteerd:

Compartiment 1200 (klok)uur

Onder deze 1200 uur vallen:

- ingeroosterde groepsgebonden contactactiviteiten ten behoeve van de realisatie van de begeleidde onderwijstijd (groepslessen) en de daarbij behorende voorbereiding en nazorg;
- stagebegeleiding (BPV);
- studieloopbaanbegeleiding (SLB);
- mentoraat;
- het afnemen van toetsen en examens.

Deze opsomming is niet limitatief.

Compartiment 459 (klok)uur

Deze uren worden binnen de jaartaak o.a. besteed aan:

- individuele deskundigheidsbevordering (59 uur);
- teamontwikkeling (107 uur per FTE per cursusjaar);
- ontwikkeling (innovatie) van het onderwijsprogramma
- werkoverleg;
- teamoverleg;
- coördinatie en afstemming;
- peer-review;
- bedrijvenstage;
- open dagen.

Deze opsomming is niet limitatief.

Artikel 3.4 lid 6 sub a

Indien bestuurder en OR in het kader van dit lid en op grond van artikel 13.4 lid 2 sub g taakverdelingsbeleid zijn overeengekomen past de leidinggevende bij de toedelingsoptie dit beleid toe. Onderdeel van dit beleid kan zijn een hoger percentage dan 40%, berekend over groepslessen, ten behoeve van de voorbereiding en nazorg voor die groepslessen, of over een opslagfactor voor andersoortige werkzaamheden. Uitdrukkelijk kan het hier geen afspraken betreffen die een lager percentage dan 40% berekend over groepslessen, ten behoeve van de voorbereiding en nazorg voor die groepslessen, voorschrijven. Een dergelijke afspraak is in strijd met de cao. Indien een hogere opslagfactor dan 40% voor voorbereiding en nazorg, berekend over groepslessen, is overeengekomen, blijft deze bestaan en wordt toegepast. Desgewenst kan de werkgever hierover in overleg met de OR in het kader van taakverdelingsbeleid andere afspraken maken.

Artikel 5.1 lid 2

In dit artikel is bepaald dat er geen docentfunctie beneden LB-niveau kan voorkomen. Als er in een beschreven functie sprake is van lesgevende taken waarvoor de benoembaarheidseisen voor docenten gelden, dient de beschrijving zodanig te zijn dat de functie ten minste op LB-niveau gewaardeerd wordt.

Als de werkgever de lagere waardering wil handhaven, dient hij de beschrijving van de functie zodanig aan te passen dat er geen sprake meer is van een docentfunctie.

Hoofdstuk 8 in relatie tot artikel 3.1

In artikel 3.1 lid 1 is opgenomen dat de normjaartaak 1659 uur bedraagt. Daarnaast is in de cao vastgelegd dat de werknemer die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, op 200 dagen per jaar kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden met een werkweek van 40 uur (artikel 3.1 lid 2 en 3). Voor de werknemers op wie lid 2 niet van toepassing is, is niet vastgelegd hoeveel uur de werkweek bedraagt. Wel zegt artikel 3.1 lid 4 dat de werkweek voor deze groep ten hoogste 40 uur kan bedragen. Daarnaast geeft de cao in artikel 8.1 lid 1 een werknemer recht op 30 dagen vakantieverlof per kalenderjaar. Daarvan zijn 20 dagen wettelijke en 10 dagen bovenwettelijke vakantiedagen. De cao schijft bovendien voor dat feestdagen niet als vakantiedag kunnen worden aangemerkt.

Dit leidt tot het volgende.

Een jaar kent gemiddeld 260 werkbare dagen (52 weken maal 5 dagen). Van deze 260 dagen worden de feestdagen afgehaald, zo blijven de dagen over waarop de werknemer kan werken (1659 uur) en waarop de vakantiedagen worden opgenomen. De werknemer die is betrokken bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, kan op 200 dagen per jaar worden ingezet (tenzij anders overeengekomen) voor het verrichten van werkzaamheden, exclusief de werkzaamheden die de werknemer verricht in het kader van de 59 uren voor scholing en professionalisering als bedoeld in artikel 4.1 lid 7. Een jaar kent meer dagen dan het aantal dagen dat een werknemer vult met het verrichten van werkzaamheden, vakantiedagen en feestdagen. Deze overige dagen zijn dagen waarop de werknemer niet kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden, omdat hij zijn jaartaak al heeft gemaakt. Dit betreffen géén vakantiedagen in de zin van het BW en artikel 8.1. Om het verschil tussen deze dagen te duiden is het van belang te weten op welke dagen in het jaar de vakantiedagen van de werknemer zijn vastgesteld. Deze kunnen bijvoorbeeld voor een deel in de zomerperiode vallen en een ander deel in de kerstperiode, of nog weer in een andere periode.

Het is mogelijk dat een vakantiedag of een dag waarop de werknemer niet kan worden ingezet samenloopt met een dag waarop een werknemer aanspraak maakt op een andere verlofvorm (bijv. vanwege ziekte, zwangerschap of buitengewoon verlof i.v.m. geboorte, adoptie en zorg). De cao en de WAZO geven regels over hoe om te gaan met samenloop tussen een vakantiedag en een andere verlofvorm. Tenzij de cao of WAZO anders bepaalt, geldt hierbij dat de samenlopende vakantiedag(en) - met inachtneming van de kaders die de cao hiervoor schept – in een andere periode alsnog kunnen worden opgenomen.

In geval van samenloop tussen een dag waarop de werknemer niet kan worden ingezet en een andere verlofvorm is een opname in een andere periode niet aan de orde.

Artikel 8.2b

Schematisch ziet de regeling m.b.t. adoptieverlof er als volgt uit:

Weken	Loon/uitkering	Voorwaarden	Hoogte
1 t/m 4	Uitkering UWV	Geen	(Maximum)dagloon
5 en 6	Uitkering UWV	Geen	(Maximum)dagloon
5 en 6	Loon	Buitenlands kind	Aanvulling op UWV uitkering tot hoogte loon (alleen het geval bij hoger loon dan max.dagloon)
7 en verder	Loon	Verlenging noodzakelijk i.v.m. adoptie of opname buitenlands kind	Loon

Artikel 9.5, lid 1 sub c

Volgens cao-partijen is er in dit verband geen sprake van een verboden onderscheid op grond van een verschil in arbeidsduur. Voor de intredevoorwaarde van een minimale werktijdfactor van 0,4 bestaat namelijk een objectieve rechtvaardiging. Het seniorenverlof is bedoeld om de oudere werknemer langer en op gezonde wijze te laten participeren in het arbeidsproces en zo duurzaam inzetbaar te houden. De oudere werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om (bij een normbetrekking) 1 dag per twee weken, dan wel een halve dag per week te recupereren van de eigen arbeid. Cao-partijen achten deze vorm van recuperatieverlof niet nodig indien de oudere werknemer een werktijdfactor van lager dan 0,4 bij de werkgever heeft. In dat geval wordt de werknemer geacht voldoende gelegenheid te hebben om te herstellen van de eigen arbeid in de tijd dat hij niet werkzaam is bij de werkgever.

Artikel 9.7, 9.8 en 9.15

De regeling seniorenverlof stelt (in artikel 9.7 lid 2) dat bij opname van het verlof, 170 uur bij een voltijd baan (wtf1) de werktijdfactor van de werknemer niet wijzigt door opname van het verlof.

Voor extra verlof gelden andere voorwaarden conform artikel 9.8.

Het inzetbaarheidskader (artikel 3.3) van de werknemer wordt berekend op basis van de materiële werktijdfactor. Dit houdt in dat de uren voor werkzaamheden in beide compartimenten naar verhouding worden verminderd conform onderstaande berekeningswijze.

Voorbeeld 1

1659 uur -170 uur seniorenverlof = 1489 uur

Onderwijs $1200/1659 \times 1489 = 1077$ uur compartiment onderwijs

Organisatie $459/1659 \times 1489 = 412$ uur compartiment organisatorisch

Voorbeeld 2

1659 uur – 340 uur seniorenverlof = 1319 uur

Onderwijs $1200/1659 \times 1319 = 954$ uur compartiment onderwijs

Organisatie $459/1659 \times 1319 = 365$ uur compartiment organisatorisch

Artikel 9.7, 9.8 en 9.15

Bij samenloop van seniorenverlof met verlof, zoals bedoeld in de artikelen 8.3, 8.4, 8.5 lid 1 sub a, 8.6 en 8.8, heeft de opname van dit verlof geen gevolgen voor de hoogte van het seniorenverlof. Dit werkt als volgt uit.

Voorbeeld 1

- Werknemer met werktijdfactor 1,0 (1659 uur).
- Maakt gebruik van Seniorenverlof 170 uur.
- Werkt feitelijk, materiële werktijdfactor, 0,8975.
- Werknemer wil naast Seniorenverlof gebruik maken van bijvoorbeeld de Regeling onbetaald verlof. Reductie van de werktijdfactor met 0,2 wordt $0,8975 - 0,2 = 0,6975$. Op basis van de beschikbaarheidstabel (3.1 lid 5) is de werknemer dus 4 dagen inzetbaar.

Voorbeeld 2

- Werknemer met werktijdfactor 1,0 (1659 uur).
- Maakt gebruik van Seniorenverlof 340 uur.
- Werkt feitelijk, materiële werktijdfactor, 0,7950.
- Werknemer wil naast Seniorenverlof bijvoorbeeld onbetaald verlof nemen. Reductie van de werktijdfactor met 0,2 wordt $0,7950 - 0,2 = 0,5950$. Op basis van de beschikbaarheidstabel (3.1 lid 5) is de werknemer dus 3 dagen inzetbaar.

Artikel 9.9 lid 1

Het is niet mogelijk om bij een normbetrekking minder dan de genoemde 170 of 340 uur verlof op te nemen.

Hoofdstuk 9, paragraaf C

Schematisch ziet paragraaf C er (in combinatie met paragraaf B) als volgt uit:

Leeftijd op 31-7-2014	Werknemers	Voorwaarden	Recht op	% Eigen bijdrage
55-56 jaar	Gebruikers	BAPO-regeling	170 uur	45/30
55-56 jaar	Rechthebbenden	Nieuwe regeling	170 uur	45/30
57-59 jaar	Gebruikers	BAPO-regeling	170 uur	45/30
57-59 jaar	Rechthebbenden	Nieuwe regeling	170 uur	45/30
59 jaar of ouder	Gebruikers	BAPO-regeling	340 uur	45/30
60 jaar of ouder (indien BAPO verlof	Gebruikers	Nieuwe regeling	+ max 170 uur extra verlof (totaal max 340 uur)	100

niet maximaal opgenomen)				
59 jaar of ouder	Rechthebbenden	Nieuwe regeling	170 uur	45/30
60 jaar of ouder	Rechthebbenden		+ max 170 uur extra verlof (totaal max 340 uur)	100

Artikel 9.15 lid 4

Voor de werknemer waarvan de omvang van het BAPO-verlof is vastgesteld conform de in artikel III.1 van bijlage G van de (derde verlengde) cao BVE 2007-2009 opgenomen formule betekent dit dat het BAPO-verlof wordt bevroren conform die formule. In deze formule kan uitsluitend de factor L (en niet de factor U) worden aangevuld tot maximaal 170 of 340 uur verlof. Op het totaal - inclusief aanvulling - blijft de formule van toepassing.

Artikel 11.6 lid 2

Onder personele frictie wordt verstaan het kwalitatief en/of kwantitatief verschil tussen het feitelijke personeelsbestand en het toekomstige personeelsbestand, dat mogelijk kan leiden tot arbeidsvoorwaardelijke gevolgen voor werknemers.

Artikel 13.4

Lid 1 sub d Meerjarig financieel beleid

Onderdeel van het meerjarig financieel beleid zijn de keuzes ten aanzien van de besteding van de financiële middelen voor het formatiebeleid. Daaronder wordt tevens begrepen het percentage en/of omvang van de financiële middelen dat beschikbaar is en in de toekomst ter beschikking zal komen voor het onderwijsproces.

De keuzes in het beleid die worden genoemd in artikel 25 WOR kunnen eerst dan worden gemaakt nadat daarover advies is uitgebracht door de ondernemingsraad.

Lid 1 sub e Roostertijden voor deelnemers

De omvang van de roostertijden voor deelnemers (roosters van bijvoorbeeld 30, 40, 50 of 60 minuten) bepaalt het aantal groepslessen en dus het aantal startmomenten voor een onderwijsgevende per dag. Omdat het aantal startmomenten per dag invloed kan hebben op de werkbelasting van onderwijsgevendens, krijgt de OR een adviesbevoegdheid ten aanzien van voorgenomen besluiten tot het voor de gehele instelling generiek vaststellen, dan wel wijzigen van de omvang van de roostertijden voor deelnemers. Hieronder worden niet begrepen voorgenomen besluiten tot het vaststellen dan wel wijzigen van het tijdstip van aanvang en het tijdstip van eindigen van het rooster van deelnemers, en/of het vaststellen dan wel het wijzigen van het tijdstip van aanvang en het tijdstip van eindigen van de vakanties van deelnemers.

Lid 2 sub e Formatiebeleid

Bestuurder en OR spreken in het kader van het formatiebeleid in ieder geval over:

- de (gewenste) verhouding tussen het personeel met een onderwijstaak en het personeel met een niet-onderwijstaak;

- de (gewenste) verhouding tussen docenten en instructeurs en overig werknemers (eventueel gedifferentieerd per opleiding);
- de (gewenste) verhouding vaste en tijdelijke (flexibele) formatie van de mbo-instelling.

Bestuurder en OR kunnen daarnaast spreken over de binnen de functiecategorie van docent (gewenste) verhouding tussen de functies met carrièrepatronen LB, LC en LD, met inachtneming van hetgeen bepaald is in artikel 1.6.

De bestuurder en de OR zien erop toe dat het meerjarig financieel beleid en het formatiebeleid zodanige voorwaarden scheppen, dat deze – met inachtneming van de in de cao genoemde kaders – toereikend zijn voor de organisatie en uitvoering van het onderwijs binnen de onderwijsteams.

De werkgever werkt het in overleg met de OR vastgestelde formatiebeleid uit in een voortschrijdend meerjarenformatieplan waarin zichtbaar is hoe tot de gewenste verhoudingen te komen. Voorts werkt de werkgever het meerjarenformatieplan uit in een jaarlijks onderbouwd formatieplan. In deze plannen geeft de werkgever aan hoeveel functies van welke aard en van welk niveau beschikbaar zullen zijn.

Bij formatiebeleid speelt inzicht in strategische personeelsplanning een rol. Strategische personeelsplanning die gericht is op de trends, ontwikkelingen en gevolgen van krimp of groei, wisselende leerlingenaantallen, ontwikkelingen van het personeelsbestand vanwege vergrijzing en ontgroening, ontwikkelingen in de regionale arbeidsmarkt enzovoorts. Het formatiebeleid moet hierop anticiperen en inspelen.

Lid 2 sub f Taakbelastingsbeleid

De werkgever komt in overleg met de OR de uitgangspunten voor het beleid overeen, waarbij wordt gestreefd naar zodanige arbeidsomstandigheden dat daarin liggende oorzaken voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid en ziekte zoveel mogelijk worden weggenomen en werknemers duurzaam inzetbaar zijn. Deze beleidsuitgangspunten kunnen gericht zijn op een aangepast werkrooster, taakverlichting door toepassing van taakdifferentiatie, taakrotatie en scholing. Bij de uitvoering van dit beleid kan de werkgever gebruik maken van de Workability Index (WAI).

Bestuurder en OR spreken in het kader van het taakbelastingsbeleid in ieder geval over:

- het beleid voor de begeleiding en ontwikkeling van startende docenten;
- het beleid dat een duurzame inzetbaarheid van alle werknemers bevordert;
- het beleid dat borgt dat de werkgever regelmatig met iedere werknemer een gesprek voert over diens belastbaarheid en inzetbaarheid gerelateerd aan zijn mogelijkheden, kwaliteiten en persoonlijke omstandigheden.

Lid 2 sub g Taakverdelingsbeleid

De cao geeft in artikel 3.4 een uitputtende regeling omtrent de weging en de verdeling van de taken, die voortvloeien uit het onderwijsprogramma, in het kader van het teamproces.

Het onderwijsteam heeft hierin volledige vrijheid. De bestuurder en de OR kunnen dan ook geen afspraken maken wat betreft de weging en de verdeling van taken die ingrijpen op deze vrijheid van het onderwijsteam.

Voor de situatie waarin de leidinggevende de taken weegt en verdeelt geldt dat in artikel 3.4 lid 6 sub a is geregeld dat de leidinggevende bij deze weging en verdeling een opslagfactor van ten minste 40% toepast voor voorbereiding en nazorg, berekend over de ingeroosterde groepsgebonden contactactiviteiten, ten behoeve van het realiseren van begeleide onderwijstijd (groepslessen). Zie voor de toepassing van huidig beleid de toelichting op artikel 3.4 lid 6 sub a. De bestuurder kan met de OR daarnaast in het kader van het taakverdelingsbeleid aanvullende uitgangspunten vastleggen ten aanzien van de weging en de verdeling van de werkzaamheden door de leidinggevende.

Lid 2 sub k Criteria voor de vaststelling van onderwijsteams

De OR heeft een instemmingsbevoegdheid over een voorgenomen besluit ten aanzien van de criteria voor de vaststelling van onderwijsteams. In het Professioneel Statuut is vastgelegd dat in het mbo het onderwijsteam de basis organisatorische eenheid is. Een onderwijsteam kenmerkt zich in beginsel door het werken aan een gemeenschappelijke taak: het verzorgen van een (of meer in een domein passende) opleiding(en) op basis van een kwalificatiedossier.

Lid 2 sub l Het werkdrukplan

In overleg met de OR wordt een proces uitgezet, waarbij wordt geborgd dat het werkdrukplan draagvlak heeft bij het personeel van de instelling.

In het overleg komen onderwerpen aan de orde zoals:

- de omgang met piekbelasting;
- diverse levensfasen;
- werkklimaat (samenwerking binnen team/met management);
- slimmer organiseren (nadenken over prioritering);
- reductie van administratieve lasten en verantwoording;
- de rol van leiderschap.

De omvang van het budget maakt geen onderdeel uit van het instemmingsrecht van de OR.

Artikel 14.3

Het gaat om gekwalificeerde en bij voorkeur gecertificeerde bureaus die zich daadwerkelijk richten op begeleiding, coaching, re-integratie et cetera. Met andere woorden; onmiskenbaar op deskundige wijze uitvoering geven aan artikel 72a WW. Het door een bureau laten verrichten van controle en inspectie is geen activiteit die is gericht op de inschakeling in de arbeid conform artikel 72a WW.

Een bureau met gekwalificeerde mensen, hetzij gekwalificeerd en BIG-geregistreerd, zoals een arts of een psycholoog, hetzij geregistreerd bij een erkende beroepsvereniging zoals een register-arbeidsdeskundige, passen naar oordeel van cao-partijen onder de bandbreedte van artikel 14.3. De werkzame professionals bepalen dan het karakter van het bureau.

Verder wijzen cao-partijen nog op OVAL. Dit is de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties. Zie voor het complete overzicht: www.oval.nl.

Artikel 15.5

Toelichting bij overgangsbepaling bindingstoelage Convenant LeerKracht. Deze overgangsbepaling is van toepassing op die werknemer die reeds voor de inwerkingtreding van de CAO MBO 2016-2017 de bindingstoelage heeft ontvangen.

Opbouwsystematiek

Nadat een werknemer met carrièrepatroon LB, LC, LD of LE de eerste keer bindingstoelage op basis van artikel 6.3 lid 1 of 2 CAO MBO 2014-2015 heeft ontvangen, wordt de bindingstoelage op basis van opbouwsystematiek toegekend. Opbouwsystematiek betekent dat de opbouw van de bindingstoelage plaatsvindt over de periode vanaf 1 augustus van enig jaar tot en met 31 juli van het daaropvolgende jaar. Vanaf het moment van opbouw heeft een werknemer die uit dienst treedt, recht op een pro rata betaling van de bindingstoelage.

De berekeningswijze voor de bindingstoelage zoals genoemd in artikel 6.3 CAO MBO 2014-2015 is als volgt:

$$BT \times (BS - BK) : NS$$

BT = bindingstoelage (bedrag bindingstoelage per jaar : 12)

NS = norm-salarisbedrag per maand

BS = brutosalaris per maand

BK = bruto-korting per maand

Onder bruto-korting wordt verstaan een korting van het brutosalaris wegens:

- anticumulatie bepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- fiscale maatregelen (bv. fietsregeling).

De uitkomst van de berekening per maand wordt rekenkundig afgerond op 2 cijfers achter de komma.

Bijlage A: Salarisbedragen

Bijlage A1

Carrièrepatronen OBP

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatroon 1 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
1.01	1935	2016
1.02	1935	2016
1.03	1935	2016
1.04	1962	2045
1.05	2001	2085
1.06	2039	2124
1.07	2089	2177

Carrièrepatroon 2 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
2.01	1935	2016
2.02	1935	2016
2.03	1962	2045
2.04	2039	2124
2.05	2089	2177
2.06	2145	2235
2.07	2216	2309
2.08	2285	2381

Carrièrepatroon 3 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
3.01	1935	2016
3.02	1962	2045
3.03	2039	2124
3.04	2145	2235
3.05	2216	2309
3.06	2285	2381
3.07	2350	2449
3.08	2415	2516
3.09	2478	2582

Carrièrepatroon 4 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
4.01	1935	2016
4.02	1935	2016
4.03	2001	2085
4.04	2089	2177
4.05	2216	2309
4.06	2285	2381
4.07	2350	2449
4.08	2415	2516
4.09	2478	2582
4.10	2540	2647
4.11	2602	2712

Carrièrepatroon 5 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
5.01	1935	2016
5.02	1935	2016
5.03	2039	2124
5.04	2145	2235
5.05	2285	2381
5.06	2350	2449
5.07	2415	2516
5.08	2478	2582
5.09	2540	2647
5.10	2602	2712
5.11	2662	2774
5.12	2729	2844

Carrièrepatroon 6 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
6.01	1958	2040
6.02	2035	2121
6.03	2142	2232
6.04	2280	2376
6.05	2411	2513
6.06	2473	2577
6.07	2537	2643
6.08	2598	2707
6.09	2658	2769
6.10	2724	2839
6.11	2789	2906
6.12	2850	2970

Carrièrepatroon 7 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
7.01	2086	2174
7.02	2142	2232
7.03	2280	2376
7.04	2411	2513
7.05	2537	2643
7.06	2658	2769
7.07	2724	2839
7.08	2789	2906
7.09	2850	2970
7.10	2916	3038
7.11	2982	3108
7.12	3052	3180
7.13	3132	3264

Carrièrepatroon 8 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
8.01	2346	2444
8.02	2411	2513
8.03	2537	2643
8.04	2658	2769
8.05	2789	2906
8.06	2916	3038
8.07	3052	3180
8.08	3132	3264
8.09	3204	3339
8.10	3267	3404
8.11	3336	3477
8.12	3407	3550
8.13	3469	3615
8.14	3530	3678

Carrièrepatroon 9 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
9.01	2658	2769
9.02	2789	2906
9.03	2916	3038
9.04	3052	3180
9.05	3204	3339
9.06	3336	3477
9.07	3469	3615
9.08	3594	3745
9.09	3719	3875
9.10	3857	4019

9.11	3979	4146
------	------	------

Carrièrepatroon 10 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
10.01	2961	3086
10.02	3094	3224
10.03	3227	3363
10.04	3361	3502
10.05	3495	3641
10.06	3628	3781
10.07	3762	3920
10.08	3895	4058
10.09	4028	4197
10.10	4162	4337
10.11	4296	4476
10.12	4429	4615

Carrièrepatroon 11 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
11.01	3385	3527
11.02	3533	3682
11.03	3681	3836
11.04	3830	3991
11.05	3978	4145
11.06	4127	4300
11.07	4276	4455
11.08	4423	4609
11.09	4572	4764
11.10	4720	4918
11.11	4869	5073
11.12	5018	5229

Carrièrepatroon 12 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
12.01	3871	4034
12.02	4035	4205
12.03	4201	4377
12.04	4366	4549
12.05	4530	4720
12.06	4695	4893
12.07	4861	5065
12.08	5025	5236
12.09	5190	5408
12.10	5355	5580
12.11	5520	5751

12.12	5685	5924
-------	------	------

Carrièrepatroon 13 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
13.01	4427	4613
13.02	4571	4763
13.03	4716	4915
13.04	4861	5065
13.05	5005	5215
13.06	5150	5367
13.07	5294	5517
13.08	5439	5667
13.09	5584	5819
13.10	5728	5969
13.11	5874	6120
13.12	6018	6271
13.13	6162	6421

Carrièrepatroon 14 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
14.01	5066	5279
14.02	5195	5413
14.03	5318	5541
14.04	5447	5676
14.05	5605	5841
14.06	5765	6007
14.07	5926	6175
14.08	6086	6341
14.09	6245	6508
14.10	6414	6684
14.11	6589	6866
14.12	6768	7053

Carrièrepatroon 15 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
15.01	5318	5541
15.02	5447	5676
15.03	5605	5841
15.04	5765	6007
15.05	5926	6175
15.06	6086	6341
15.07	6245	6508
15.08	6414	6684
15.09	6589	6866
15.10	6768	7053

15.11	6982	7275
15.12	7204	7507
15.13	7432	7744

Carrièrepatroon 16 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
16.01	5765	6007
16.02	5926	6175
16.03	6086	6341
16.04	6245	6508
16.05	6414	6684
16.06	6589	6866
16.07	6768	7053
16.08	6982	7275
16.09	7204	7507
16.10	7432	7744
16.11	7669	7991
16.12	7910	8242
16.13	8161	8504

Carrièrepatroon 17 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
17.01	6245	6508
17.02	6414	6684
17.03	6589	6866
17.04	6768	7053
17.05	6982	7275
17.06	7204	7507
17.07	7432	7744
17.08	7669	7991
17.09	7910	8242
17.10	8161	8504
17.11	8423	8776
17.12	8691	9056
17.13	8968	9344

Carrièrepatroon 18 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
18.01	6768	7053
18.02	6982	7275
18.03	7204	7507
18.04	7432	7744
18.05	7669	7991
18.06	7910	8242
18.07	8161	8504

18.08	8423	8776
18.09	8691	9056
18.10	8968	9344
18.11	9254	9643
18.12	9546	9947
18.13	9852	10266

Bijlage A2

Carrièrepatronen OP

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatroon LB functie		
	1-1-2022	1-7-2022
LB.01	2961	3086
LB.02	3094	3224
LB.03	3227	3363
LB.04	3361	3502
LB.05	3495	3641
LB.06	3628	3781
LB.07	3762	3920
LB.08	3895	4058
LB.09	4028	4197
LB.10	4162	4337
LB.11	4296	4476
LB.12	4429	4615

Carrièrepatroon LC functie		
	1-1-2022	1-7-2022
LC.01	3385	3527
LC.02	3533	3682
LC.03	3681	3836
LC.04	3830	3991
LC.05	3978	4145
LC.06	4127	4300
LC.07	4276	4455
LC.08	4423	4609
LC.09	4572	4764
LC.10	4720	4918
LC.11	4869	5073
LC.12	5018	5229

Carrièrepatroon LD functie		
	1-1-2022	1-7-2022
LD.01	3871	4034
LD.02	4035	4205
LD.03	4201	4377
LD.04	4366	4549
LD.05	4530	4720
LD.06	4695	4893

LD.07	4861	5065
LD.08	5025	5236
LD.09	5190	5408
LD.10	5355	5580
LD.11	5520	5751
LD.12	5685	5924

Carrièrepatroon LE functie		
	1-1-2022	1-7-2022
LE.01	4427	4613
LE.02	4571	4763
LE.03	4716	4915
LE.04	4861	5065
LE.05	5005	5215
LE.06	5150	5367
LE.07	5294	5517
LE.08	5439	5667
LE.09	5584	5819
LE.10	5728	5969
LE.11	5874	6120
LE.12	6018	6271
LE.13	6162	6421

Bijlage A3

Carrièrepatronen jeugdigen

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatroon 1 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
J15	948	988
J16	948	988
J17	948	988
J18	1115	1162
J19	1282	1336
J20	1451	1512

Carrièrepatroon 2 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
J15	966	1006
J16	966	1006
J17	966	1006
J18	1136	1184
J19	1307	1362
J20	1479	1542

Carrièrepatroon 3 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
J16	985	1026
J17	985	1026
J18	1157	1206
J19	1333	1389
J20	1508	1571

Carrièrepatroon 4 functie		
	1-1-2022	1-7-2022
J16	1002	1044
J17	1002	1044
J18	1180	1230
J19	1360	1417
J20	1536	1600

Carrièrepatroon 5 functie		
	1-1-2022	1-7-2022

J17	1035	1078
J18	1221	1273
J19	1406	1465
J20	1592	1659

Bijlage A4

Maximumsalarisbedragen

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een normbetrekking.

A. 15-jaarsuitzicht		
	1-1-2022	1-7-2022
10.10	4033	4202
10.11	4154	4328
10.12	4291	4471
11.6	4427	4613
11.7	4557	4748
11.8	4685	4882
11.9	4813	5015
11.10	4936	5143
12.3	5066	5279
12.4	5195	5413
12.5	5318	5541
12.6	5447	5676
12.7	5605	5841
13.5	5765	6007
13.6	5926	6175
13.7	6086	6341
14.6	6243	6505
14.7	6404	6673
14.8	6575	6851
15.6	6758	7042
15.7	6938	7230
15.8	7119	7418
16.6	7333	7641
16.7	7543	7860
16.8	7755	8081
17.6	7969	8304
17.7	8180	8523
17.8	8391	8743
18.6	8650	9013
18.7	8908	9282
18.8	9164	9548

B. Gegarandeerde schaal		
	1-1-2022	1-7-2022
11	4936	5143
12	5605	5841
13	6086	6341
14	6589	6866

15	7204	7507
16	7910	8242
17	8691	9056
18	9546	9947

Bijlage A5

Leraar in opleiding

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een normbetrekking.

Leraar in opleiding (LIO)		
	1-1-2022	1-7-2022
LIO	1481	1543

Bijlage A6 Participatiebanen

Alle genoemde bedragen zijn in euro's en zijn bedragen per maand bij een normbetrekking.

Carrièrepatroon functie participatiebaan		
	1-1-2022	1-7-2022
P.01	1725,00	1756,20
P.02	1747,49	1779,10
P.03	1769,97	1801,98
P.04	1792,38	1824,80
P.05	1814,83	1847,65
P.06	1837,28	1870,51
P.07	1859,74	1893,38

Bijlage B: Toelagen, toeslagen en vergoedingen

Bijlage B1

Minimum vakantietoeslag

als bedoeld in artikel 6.1, eerste lid

	1-1-2022	1-7-2022
22 jaar >	166,25	173,23
21 jaar	149,63	155,91
20 jaar	133,02	138,61
19 jaar	116,38	121,27
18 jaar	99,75	103,94
17 jaar	83,12	86,61
16 jaar	83,12	86,61
15 jaar	83,12	86,61

Deze tabel is niet van toepassing op werknemers in carrièrepatroon functie participatiebaan.

Bijlage B2

EHBO-toelage

als bedoeld in artikel 6.9

1-1-2022
11,10

Bijlage B3

Uitlooptoeslag

als bedoeld in artikel 15.2

	1-1-2022	1-7-2022
LB	30,36	31,64
LC	55,25	57,57
LD	27,33	28,48

Bijlage B4

Bindingstoelage

als bedoeld in artikel 15.5

	1-1-2022
LB	1368

LC	1524
LD	1692
LE	1480

als bedoeld in artikel 15.4

	1-1-2022	1-7-2022
OP	388,72	405,05

De vermelde bedragen zijn jaarbedragen, geen maandbedragen.

Bijlage B5

Eindejaarsuitkering

als bedoeld in artikel 6.2

2022
8,33%

Bijlage B6

Bijdrage in de ziektekosten

als bedoeld in artikel 7.2

1-1-2022
32,43

Extra bijdrage indien de werknemer aanvullend verzekerd is:

1-1-2022
16,99

De bedragen gelden per maand. Bij een werktijdfactor lager dan 1 en/of als de werknemer niet de hele maand in dienst is, gelden de bedragen naar evenredigheid. De bedragen zijn nooit hoger dan die uit de tabel.

Bijlage B7

Verplaatsingskosten

Tegemoetkoming verhuiskosten zoals bedoeld in artikel 7.1 en bijlage C, artikel 5 lid 1 a

1-1-2022	1-7-2022
2579,81	2500

Reiskosten zoals bedoeld in artikel 7.1 en bijlage C, artikel 8 lid 3

	1-1-2022	1-7-2022
	€ per km	€ per km
5-30 km *	0,15	Vervallen
0-40 km **	-	0,19

*De vergoeding wordt verstrekt over maximaal 30 kilometer per enkele reisafstand (derhalve maximaal 60 kilometer per werkdag), met dien verstande dat de kosten verband houdende met de eerste 5 kilometer per enkele reisafstand (derhalve 10 kilometer per werkdag) niet voor vergoeding in aanmerking komen en nihil is.

** De vergoeding wordt verstrekt over maximaal 40 kilometer per enkele reisafstand (derhalve maximaal 80 kilometer per werkdag), met dien verstande dat de kosten verband houdende met de eerste 5 kilometer per enkele reisafstand (10 kilometer per werkdag) niet voor vergoeding in aanmerking komen wanneer de enkele reisafstand van de werknemer minder dan 5 kilometer bedraagt.

Bijlage C: Regeling verplaatsingskosten

Artikel 1

Begripsbepalingen

1. In deze regeling zijn de begripsbepalingen van hoofdstuk 1 van de cao van overeenkomstige toepassing, onverminderd het bepaalde in het tweede lid.
2. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. dienstreis: de reis die, anders dan bedoeld in artikel 8, in opdracht van de werkgever wordt gemaakt;
 - b. bruto jaarsalaris: het twaalfvoud van het maandsalaris op de dag van verhuizen, zoals dat is vastgesteld op grond van één der bijlagen A1 tot en met A5, vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering. Hierbij wordt een maandsalaris slechts in aanmerking genomen voor zover het niet meer bedraagt dan het maandsalaris dat hoort bij een volledige normbetrekking;
 - c. woonplaats: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waar de werknemer woont.

Artikel 2

Vervallen.

Artikel 3

Bruto tegemoetkomingen

Deze regeling geeft aanspraak op bruto tegemoetkomingen en vergoedingen. Voor zover bedragen hoger zijn dan de fiscaal vrijgestelde bedragen, wordt het meerdere als brutoloon beschouwd.

Verhuiskosten

Artikel 4

Aanspraak op tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De werknemer die is verhuisd naar een woning die op niet meer dan 25 kilometer van de standplaats ligt en daarmee de reisafstand tussen de woonplaats en de standplaats met ten minste 25 kilometer verkort wordt onder de volgende voorwaarden een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend:
 - a. de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 7 van deze regeling;
 - b. de werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten minste een jaar met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - c. de werknemer heeft deze tegemoetkoming niet eerder ontvangen van de werkgever.

Artikel 5

De hoogte van de tegemoetkoming in verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in verhuiskosten kan slechts bestaan uit:

- a. een tegemoetkoming in de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, tot ten hoogste € 2500 bruto;
 - b. een tegemoetkoming voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, tot ten hoogste 12% van het bruto jaarsalaris met een maximum van € 5445. Daarnaast kan de werknemer met de werkgever een tegemoetkoming in de pensionkosten overeenkomen.
2. De hoogte van de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 sub a bedraagt voor de werknemer met een werktijdfactor lager dan 0,5000 fte de helft van het genoemde bedrag.
 3. De tegemoetkomingen genoemd in lid 1 betreffen daadwerkelijk gemaakte kosten. De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming vast op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie.
 4. De werknemer die een woning heeft betrokken op een reisafstand van meer dan 10 kilometer van de standplaats, ontvangt slechts 80% van het bedrag van de in het eerste lid onder a en b bedoelde tegemoetkomingen.

Artikel 6

Samenloop van tegemoetkomingen in de verhuiskosten

1. Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten of partners ter zake van de verhuizing aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling, ontvangt, met overeenkomstige toepassing van artikel 5, tweede tot en met vierde lid: ieder van beiden de helft van de in artikel 5 bedoelde tegemoetkomingen.
2. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten of partners aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot of partner uit anderen hoofde ter zake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voor zover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

Artikel 7

Terugbetaling tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De werknemer die een tegemoetkoming in de verhuiskosten heeft ontvangen, moet deze geheel terugbetalen indien zijn dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden binnen 1 jaar na betaling van de tegemoetkoming wordt beëindigd. Als de beëindiging plaatsvindt later dan na 1 jaar, maar binnen 2 jaar, moet de werknemer de helft van de tegemoetkoming terugbetalen. De werknemer hoeft niet terug te betalen als de beëindiging plaatsvindt later dan 2 jaar na betaling van de vergoeding.

2. De werknemer die binnen 2 jaar na de verhuizing, anders dan in verband met het beëindigen van het dienstverband bij de instelling waarvoor hem deze tegemoetkoming werd toegekend of wegens een verplaatsing van deze instelling, verhuist naar een woonplaats die verder weg is gelegen van de standplaats, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen:
 - a. voor 20% indien hij vóór laatstgenoemde verhuizing op niet meer dan 10 kilometer van zijn standplaats woonde en na de verhuizing op een afstand van 15, 20 of 25 kilometer is komen te wonen;
 - b. geheel, indien hij zich in een woonplaats op een afstand van meer dan 25 kilometer van zijn standplaats gevestigd heeft.

Woon-werkverkeer

Artikel 8

Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten

1. Aan de werknemer wordt door de werkgever maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten voor het woon-werkverkeer verleend.
2. Reist de werknemer met het openbaar vervoer dan worden deze kosten voor woon-werkverkeer volledig vergoed. Voor reizen per trein geldt een vergoeding op basis van reizen in de tweede klasse.
3. Reist de werknemer niet met het openbaar vervoer dan stelt de werkgever de tegemoetkoming afhankelijk van de feitelijk gereisde kilometers tussen de woning en de plaats waar de werkzaamheden daadwerkelijk worden verricht en van het aantal dagen dat per week feitelijk naar die plaats wordt gereisd. De reisafstand wordt berekend met behulp van de Google Maps op basis van de kortste reisafstand. De reisafstand wordt naar beneden afgerond in hele kilometers.
4. De vergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer. De vergoeding wordt verstrekt over maximaal 40 kilometer per enkele reisafstand (derhalve maximaal 80 kilometer per werkdag), met dien verstande dat de kosten verband houdende met de eerste 5 kilometer per enkele reisafstand (derhalve 10 kilometer per werkdag) niet voor vergoeding in aanmerking komen en nihil zijn wanneer de enkele reisafstand van de werknemer minder dan 5 kilometer bedraagt.

Dienstreizen

Artikel 9

Reizen per openbaar vervoer

1. De dienstreizen worden in de regel met het openbaar vervoer gemaakt.
2. Abonnementskaarten, trajectkaarten, ov-chipkaarten en soortgelijke vervoerbewijzen voor meer dan één reis met openbaar vervoer worden, door de zorg van de werkgever verstrekt, hetzij met voorafgaande goedkeuring van de werkgever door de werknemer aangeschaft.

3. Als de werknemer voor een dienstreis gebruikmaakt van een vervoersbewijs als bedoeld in het vorige lid, dat hij zelf heeft aangeschaft en waarvoor hij van de werkgever geen vergoeding heeft ontvangen, wordt een bedrag vergoed gelijk aan de kosten van een plaatsbewijs voor het traject dat met dit vervoerbewijs is afgelegd.
Indien gedurende de periode van geldigheid meermalen van een dergelijk vervoerbewijs gebruik is gemaakt, mogen de bedoelde vergoedingen over die periode de prijs van het vervoerbewijs niet te boven gaan.

Artikel 10

Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, worden de reiskosten op basis van openbaar vervoer vergoed.
2. De werknemer ontvangt voor het gebruik van een eigen motorvoertuig, waarvoor door de werkgever een machtiging moet zijn verleend, de volgende bruto kilometervergoeding: € 0,30 per km.
Als het eigen motorvoertuig een bromfiets of scooter is, bedraagt de tegemoetkoming € 0,11 per kilometer. De genoemde afstanden gelden per kalenderjaar. Als de werkgever geen machtiging verleent, bedraagt de tegemoetkoming € 0,10.
3. De werknemer die van een eigen fiets gebruik maakt, ontvangt hiervoor een tegemoetkoming van € 0,05 per kilometer.
4. Als de werknemer andere personen voor de dienst heeft vervoerd met toestemming van de werkgever, op wiens last die personen de dienstreis maken, wordt hem, met inachtneming van het volgende lid, voor ieder van die personen een tegemoetkoming verleend als bedoeld in het tweede lid, laatste volzin. De andere personen hebben voor zichzelf geen aanspraak op een tegemoetkoming wegens reiskosten.
5. De vergoeding voor het gebruik van een eigen motorvoertuig bedraagt in totaal nooit meer dan de kilometervergoeding, berekend overeenkomstig het bepaalde in de eerste volzin van het tweede lid.
6. De werkgever vergoedt de werknemer die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfkosten voor zover deze redelijkerwijs voortvloeien uit de aard van de dienstreis.

Bijlage D: Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO-regeling)

De BAPO-regeling is per 1 augustus 2014 vervallen. Bij toepasselijkheid van hoofdstuk 9, paragraaf C wordt verwezen naar de toepassing van onderstaande regeling.

De BAPO-regeling

Op deze bijlage zijn de begripsbepalingen van Hoofdstuk A van toepassing.

I Inleiding

De BAPO-regeling heeft tot doel het behouden van senioren voor het arbeidsproces door taakverlichting en -vermindering.

II Doelgroep van de BAPO-regeling

Vanaf 1 januari 2008 zijn de intredeleeftijd van 52 en 56 jaar niet meer van toepassing. De leeftijd waarop de werknemer recht heeft op deelname aan de BAPO-Regeling wordt jaarlijks met een half jaar verhoogd conform de onderstaande tabel:

Tabel 1

	1-1-2008	1-1-2009	1-1-2010	1-1-2011	1-1-2012	1-1-2013
Intrede- leeftijd max. 170 uur BAPO- verlof	52,5	53	53,5	54	54,5	55
Intrede- leeftijd max. 340 uur BAPO- verlof	56,5	57	57,5	58	58,5	59

Om voor toepassing van de BAPO-regeling in aanmerking te komen, moet de werknemer aan drie voorwaarden voldoen:

1. De werknemer heeft in de loop van het jaar de van toepassing zijnde leeftijd, zoals genoemd in de tabel 1, bereikt.
2. De werknemer moet direct voorafgaande aan de gebruikmaking van de regeling gedurende ten minste 5 jaren aaneengesloten in dienst zijn geweest bij het bevoegd gezag van een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoeksinstelling dan wel door de minister van EZ bekostigde onderwijsinstelling. Indien de werknemer in die 5 jaar een werkloosheidsuitkering heeft genoten, wordt de uitkeringsperiode niet als onderbreking aangemerkt. Deze periode telt echter niet mee als diensttijd voor de BAPO-regeling: de werknemer moet feitelijk minimaal 5 jaar hebben gewerkt bij een instelling als boven bedoeld. Onder een werkloosheidsuitkering wordt verstaan een werkloosheidsuitkering als bedoeld in het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en

Onderzoekpersoneel (BWO) en het hierin opgenomen overgangsrecht, dan wel een hiervoor in de plaats tredende regeling.

3. De werknemer die conform tabel 1 aanspraak maakt op maximaal 170 uur BAPO-verlof heeft een werktijdfactor van ten minste 0,2647. De werknemer die conform tabel 1 aanspraak maakt op maximaal 340 uur BAPO-verlof heeft een werktijdfactor van ten minste 0,1324.

Deze ondergrenzen gelden niet als de werknemer tevens in dienst is bij één of meer onderwijs- of onderzoeksinstituten als bedoeld onder 2, en de som van alle werktijdfactoren bij de diverse onderwijswerkgevers ten minste gelijk is aan 0,2647 respectievelijk 0,1324.

III Inhoud van de BAPO-regeling

Door gebruik te maken van de BAPO-regeling, kiest de werknemer ervoor de feitelijke jaartaak te verminderen tegen inlevering van een deel van het salaris. Hierbij geldt het volgende:

III.1 Omvang van het verlof

De werknemer heeft conform tabel 1 recht op maximaal 170 respectievelijk maximaal 340 uur BAPO-verlof per jaar.

Dit recht ontstaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer de van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt.

De uren aantallen 170 en 340 zijn maxima. De werknemer kan er ook voor kiezen zijn feitelijke jaartaak met een kleiner aantal uren te verminderen. De ondergrens is hierbij 45 uur per jaar. Voor deeltijdwerknemers gelden de maxima 170 en 340 uur naar evenredigheid van hun werktijdfactor en is de ondergrens van 45 uur per jaar eveneens van toepassing. De ondergrens van 45 uur per jaar is bedoeld om versnippering tegen te gaan. Om die reden zijn bij de voorwaarden voor deelname aan de BAPO-regeling werktijdfactoren van 0,2647 respectievelijk 0,1324 genoemd. Deze factoren zijn gelijk aan $45 : 170$ respectievelijk $45 : 340$. De ondergrens van 45 uur per jaar geldt niet voor een werknemer die een lagere werktijdfactor heeft dan 0,2647, respectievelijk 0,1324, maar die bij andere onderwijswerkgevers zodanige dienstverbanden heeft dat de som van zijn werktijdfactoren wel ten minste gelijk is 0,2647, respectievelijk 0,1324. Deze werknemer heeft tegenover zijn werkgever in de zin van artikel A-42 van de CAO recht op het aantal BAPO-uren per jaar dat hoort bij de desbetreffende werktijdfactor.

De werknemer kan recht hebben op vermindering van de dagelijkse werktijd (artikel E-20) en/of op leeftijdsdagen (artikel E-22). Het BAPO-verlof wordt niet ook over deze uren berekend. Met andere woorden: eerst wordt de jaartaak van de werknemer met deze uren verminderd, vervolgens wordt op basis van de resterende feitelijke jaartaak het BAPO-verlof berekend. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van de formule:

$$\{1659 - (a+b)\} \times L : 1659 = U$$

waarbij:

a = leeftijdsdagen als bedoeld in artikel E-22 uitgedrukt in uren.

b = aantal werkdagen per jaar x 0,5 uur (voor OBP-werknemers vanaf 60 jaar); in de overige gevallen geldt b = 0.

L = het maximum aantal BAPO-uren behorende bij de leeftijd (resp. 170 en 340 uur).
U = het maximum aantal BAPO-uren waarop de werknemer recht heeft. Voor deeltijders is U gelijk aan het evenredige deel van het maximum aantal BAPO-uren waarop de overeenkomstige voltijder (OP of OBP) recht heeft.

III.2 Doorwerking van het BAPO-verlof in het maximum aantal contacturen

Vervalt per 1 augustus 2008.

III.3 De eigen bijdrage van de werknemer

Over het gedeelte van de betrekkingssomvang waarover BAPO-verlof is verleend, levert de werknemer 25% of 35% van het salaris in. Het percentage is afhankelijk van het maximum carrièrepatroon van de functie waarin de werknemer is benoemd:

- carrièrepatroon 1 t/m 8: 25%,
- vanaf carrièrepatroon 9: 35%.

Vanaf het moment dat de werknemer daadwerkelijk BAPO-verlof geniet, wordt per maand op het salaris het genoemde percentage ingehouden over het aantal BAPO-verlofuren. Indien de werknemer valt onder het overgangsrecht van het Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving, wordt bovendien per maand een bedrag ingehouden dat overeenkomt met 0,8% van het salaris zonder BAPO-inhouding. Het bepaalde in paragraaf VIII is van overeenkomstige toepassing op deze inhouding.

III.4 Overgangsregeling in verband met de verhoging van de intredeleeftijd per 1 januari 2008

De rechten van de werknemers die vóór 1 januari 2008 reeds BAPO-verlof genieten, worden gerespecteerd.

De rechten van de werknemers, aan wie vóór 1 januari 2008 reeds BAPO is toegekend, worden gerespecteerd, mits de periode tussen het moment van de aanvraag en de daadwerkelijke ingangsdatum van het BAPO-verlof niet meer dan acht maanden bedraagt (deze voorwaarde geldt niet indien de ingangsdatum op verzoek van de werkgever in verband met het bedrijfsbelang is opgeschort ex § VI van de BAPO-Regeling). Met inachtneming van de vorige volzin is de verhoging van de intredeleeftijd voor 340 uur BAPO-verlof ook van toepassing op de werknemers die op 1 januari 2008 reeds 170 uur BAPO-verlof genieten.

IV Flexibele invulling van de BAPO-regeling

("flex-BAPO")

Vervallen.

IV.1 Het totaalrecht aan BAPO-verlof

Vervallen.

IV.2 Invulling BAPO

- BAPO-uren kunnen opgenomen worden in het jaar waarin het recht op de uren is ontstaan.
- Het jaarlijks aantal BAPO-uren mag niet meer bedragen dan de helft van de betrekkingssomvang.

- De omvang van het BAPO-verlof kan alleen verminderd worden als hiervoor voldoende informatie beschikbaar is. In beginsel mag dus het aantal in enig jaar op te nemen BAPO-uren niet kleiner zijn dan in het voorafgaande jaar.

IV.3 Consequenties van niet volgens afspraak gebruik maken van de FPU-regeling Vervallen.

IV.4 Vervallen flex-BAPO

Op 1 januari 2006 is de mogelijkheid het BAPO-verlof flexibel op te nemen vervallen. De werknemer die valt onder het overgangsrecht van het Hoofdlijnenakkoord inzake aanpassing van ABP-regelingen aan de VPL-wetgeving kan volgens de daarover met de werkgever gemaakte afspraken gebruik blijven maken van genoemde mogelijkheid.

V Aanvraagprocedure BAPO-verlof

De werkgever meldt de werknemer ten minste 6 en ten hoogste 8 maanden voor het bereiken van de van toepassing zijnde leeftijd, zoals genoemd in tabel 1, schriftelijk dat hij, mits hij voldoet aan de in paragraaf II genoemde voorwaarden, in aanmerking komt voor toepassing van de BAPO-regeling. De werknemer die in aanmerking wil komen voor de BAPO-regeling, maakt zijn keuze ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum bekend aan de werkgever.

De bekendmaking aan de werkgever behelst de ingangsdatum, het aantal uren per jaar en de wijze waarop het verlof (respectievelijk maximaal 170 of maximaal 340 uur) opgenomen wordt.

De werkgever toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden. De werkgever kan na overleg van het verzoek afwijken, maar neemt in ieder geval binnen 8 weken een besluit. Hetzelfde geldt als de werknemer op enig moment een eerder gedaan verzoek of een voor hem vastgestelde invulling van de BAPO-regeling wil wijzigen.

VI Ingang BAPO-verlof

Als de werknemer gebruik wil maken van de BAPO gaat het verlof niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de conform tabel 1 van toepassing zijnde leeftijd heeft bereikt. Dit geldt ook voor de uitbreiding van het verlof wegens het bereiken van de leeftijd genoemd in tabel 1. In het algemeen geldt dat het verlof om redenen van organisatorisch belang later in kan gaan dan op de voorgestelde datum. De uiterste ingangsdatum is de eerste dag van het cursusjaar volgend op de voorgestelde datum.

VII Wijziging omvang BAPO-verlof

De werknemer kan de werkgever verzoeken de omvang van het verlof te wijzigen met ingang van de eerste dag van het cursusjaar. Op het verzoek is de aanvraagprocedure zoals vermeld in paragraaf V van overeenkomstige toepassing. De werkgever toetst het verzoek aan het organisatorisch belang en aan het beschikbaar zijn van voldoende formatie.

VIII Bezoldiging en BAPO-verlof

Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen gebruik zou maken van de BAPO-regeling. Dit

betekent dat zaken als bijvoorbeeld vakantie-uitkering, pensioenopbouw, pensioenbijdragenverhaal, BWO-uitkering en FPU niet veranderen door het deelnemen aan de regeling.

IX Ziekte tijdens gebruikmaking van de BAPO-regeling

Als de werknemer tijdens het genieten van BAPO-verlof ziek wordt, blijft het verlof doorlopen (geen opschortende werking). Gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag bedraagt het salaris 100% van het door de BAPO-regeling verminderde salaris. De hoogte van het salaris na deze periode tot 24 maanden na de eerste ziektedag bedraagt 70% van het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling, dus 70% van het oorspronkelijke 100%-salaris.

Bij de toepassing van artikel 13 sub a van de ZAR geldt het volgende:

- De loondoorbetaling van 100% betreft het door deze regeling verminderde maandsalaris;
- De loondoorbetaling van 70% betreft het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij geen gebruik zou maken van deze regeling.

In het geval de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing is op de werknemer geldt bij toepassing van artikel 5, eerste lid het volgende:

1. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris;
2. de loondoorbetaling van 70% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het salaris zonder vermindering wegens gebruik van de BAPO-regeling.

In het geval de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing is op de werknemer geldt bij toepassing van artikel 5, tweede lid van de ZAR, het volgende:

1. onder "zijn betrekkingssomvang" wordt verstaan de door de BAPO-regeling verminderde betrekkingssomvang;
2. de loondoorbetaling van 100% betrekking heeft op het loon dat is gebaseerd op het door de BAPO-regeling verminderde salaris.

X Anticumulatie nieuwe inkomsten

Tijdens het genieten van BAPO-verlof is een anticumulatie-regeling van toepassing. Deze houdt in dat alle nieuwe inkomsten (zowel in als buiten het onderwijs) gekort worden op het salaris. De korting kan niet meer bedragen dan het verschil tussen het salaris met inachtneming van deze regeling en het salaris dat de werknemer zou genieten als deeltijder met een gelijke feitelijke jaartaak. De werknemer houdt dus altijd recht op het salaris dat een overeenkomstige deeltijder verdient.

Toelichting op Artikel IX.

Paragraaf IX beoogt een zekere mitigering aan te brengen als iemand vanwege langdurige ziekte een lager loon ontvangt. Op het moment dat het percentage van de loondoorbetaling daalt (van 100% naar 70%), wordt het genomen over een breder loonbegrip, nl. het loon zonder BAPO-inhouding. Is op een werknemer de ZAR, zoals deze gold op 30 april 2018, van toepassing dan geldt het volgende. De 45% grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR slaat

op de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang. Voorbeeld met betrekking tot het eerste lid van artikel 5 ZAR. Een werknemer heeft een betrekkingssomvang van 1,0 fte en BAPO-verlof voor één dag (20% van de betrekkingssomvang). Het bruto salaris na BAPO-aftrek is: $100\% - (35\% \text{ van } 20\%) = 93\%$.

Na 12 maanden ziekteverlof hervat de werknemer voor één dag zijn werk. Eén dag is 25% van de door de BAPO verminderde betrekkingssomvang.

Het salaris bedraagt dan: $(25\% \text{ van } 93\%) + (75\% \text{ van } 70\%) = 75,75\%$ van het oorspronkelijke 100%-salaris. Voor deze werknemer geldt dat hij aan de 45%-grens van het tweede lid van artikel 5 ZAR voldoet als hij weer voor tenminste $45\% \text{ van } 80\% = 36\%$ van zijn oorspronkelijke betrekkingssomvang (1,0 fte) zijn werk heeft hervat. Als hij ook overigens aan de voorwaarden van het tweede lid voldoet, bedraagt zijn salaris dan 93% van zijn oorspronkelijke salaris.

Bijlage E: Regeling betaald en onbetaald ouderschapsverlof

Op grond van artikel 8.6 van de cao heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof. Het recht op ouderschapsverlof bedraagt 830 uur.¹⁰ Maakt de werknemer gebruik van betaald ouderschapsverlof dan wordt dit in mindering gebracht op het aantal uren dat de werknemer gebruik kan maken van onbetaald ouderschapsverlof. Het totaal aan opgenomen uren betaald en onbetaald ouderschapsverlof voor een en hetzelfde kind kan de 830 uur niet overschrijden.

Paragraaf B voldoet aan hetgeen is bepaald in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO).

Paragraaf A wijkt op bepaalde punten af van de WAZO in verband met het bovenwettelijk karakter van de regeling.

Paragraaf A

Betaald ouderschapsverlof

Artikel 1¹¹

Wettelijk betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer die betaald ouderschapsverlof wil opnemen in het eerste levensjaar van het kind heeft recht op wettelijk betaald ouderschapsverlof op grond van artikel 6:3 Wazo.
2. Na opname van het verlof als genoemd in lid 1 heeft de werknemer recht op betaald ouderschapsverlof conform artikel 1a t/m 7 van deze regeling. Het totale aantal uren betaald ouderschapsverlof bedraagt maximaal 830 uur.
3. Gedurende het wettelijk betaald ouderschapsverlof zijn de voorwaarden uit de Wazo van toepassing.
4. De werknemer ontvangt conform de vergoeding die de werkgever hiervoor ontvangt van UWV tijdens het wettelijk betaald ouderschapsverlof 70% van het loon maar ten hoogste 70% van het maxdagloon.

Artikel 1a

Recht op betaald ouderschapsverlof

Recht op betaald ouderschapsverlof heeft de werknemer:

- a. die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en
- b. van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van 12 maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en
- c. van wie het kind ten aanzien waarvan het verlof wordt aangevraagd, op de ingangsdatum van het verlof, nul, een of twee jaar oud is.

¹⁰ In de Wet arbeid en zorg staat in plaats hiervan dat het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft 26 maal de arbeidsduur per week bedraagt. In deze regeling wordt uitgegaan van de normjaartaak, hetgeen op hetzelfde neerkomt. In beide gevallen betreft het de helft van de arbeidsomvang per jaar.

¹¹ Dit artikel treedt in werking op 2 augustus 2022.

Artikel 2

Omvang van het betaald ouderschapsverlof

1. Bij een normbetrekking heeft de werknemer per kind recht op maximaal 830 uur betaald verlof.
2. Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking, wordt de omvang van het betaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. Hierbij is de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof bepalend.
3. Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof wijzigt, wordt het deel van het verlof dat op het moment van de wijziging nog resteert, in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor.
4. In de periode waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, wordt hij beschouwd als deeltijdwerknemer.

Artikel 3

Loonbetaling tijdens het betaald ouderschapsverlof

1. Het loon wordt over de verlofuren als volgt doorbetaald:
 - a. als het aantal verlofuren niet groter is dan 415: voor 55%;
 - b. als het aantal verlofuren groter is dan 415: voor 55% maal (415 gedeeld door het aantal verlofuren).
2. In afwijking van artikel 2, vierde lid, vinden de betaling van de pensioenbijdrage en het verhaal op de werknemer plaats alsof de werknemer geen betaald ouderschapsverlof geniet.

Artikel 4

Wijze van opnemen van betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer neemt het betaald ouderschapsverlof op in een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden, voor maximaal 50% van de betrekkingsomvang.
2. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de periode vast waarin het betaald ouderschapsverlof wordt opgenomen.
3. Het betaald ouderschapsverlof vangt aan in de periode dat het kind nul, een of twee jaar oud is, tenzij:
 - a. werkgever en werknemer overeenkomen dat opname van het betaald ouderschapsverlof plaatsvindt tussen de derde en achtste verjaardag van het kind, of
 - b. de werkgever aannemelijk maakt dat opname van het betaald ouderschapsverlof in de genoemde periode de instelling voor organisatorische problemen stelt. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om het betaald ouderschapsverlof alsnog in de periode tussen de derde en achtste verjaardag van het kind op te nemen.

4. De werkgever vordert het loon over de verlofuren terug als binnen een jaar na afloop van de periode van betaald ouderschapsverlof:
 - a. de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, of
 - b. de betrekkingssomvang wordt teruggebracht tot de helft of minder van de betrekkingssomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof.

Artikel 5

Aanvraagprocedure betaald ouderschapsverlof

1. De werknemer vraagt het betaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 12 weken voor de gewenste ingangsdatum van het betaald ouderschapsverlof. De werknemer geeft daarbij aan:
 - de gewenste omvang van het betaald ouderschapsverlof,
 - de gewenste verlofperiode, en
 - de spreiding van de verlofuren over de week. De werknemer voegt bij zijn aanvraag bewijsstukken waarmee het recht op betaald ouderschapsverlof wordt aangetoond.
2. De werkgever neemt uiterlijk vier weken nadat hij de aanvraag heeft ontvangen, een beslissing op de aanvraag om betaald ouderschapsverlof.

Artikel 6

Voortijdige beëindiging van het betaald ouderschapsverlof

De werknemer kan de werkgever verzoeken om toegekend betaald ouderschapsverlof voortijdig te beëindigen. De werkgever kan het verzoek afwijzen als hij door de voortijdige beëindiging schade zou ondervinden.

Artikel 7

Samenloop van betaald ouderschapsverlof met andere vormen van verlof

Het betaald ouderschapsverlof wordt bij samenloop met andere vormen van verlof alleen opgeschort in geval van:

- samenloop met ziekteverlof, indien en voor zover het ziekteverlof langer duurt dan een aaneengesloten periode van 10 werkdagen;
- samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Paragraaf B

Onbetaald ouderschapsverlof

Artikel 1

Recht op onbetaald ouderschapsverlof

Recht op onbetaald ouderschapsverlof heeft de werknemer:

- a. die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en

- b. van wie het kind op grond waarvan het verlof wordt aangevraagd, op de ingangsdatum van het verlof, de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.

Artikel 2

Omvang van het onbetaald ouderschapsverlof

1. Bij een normbetrekking heeft de werknemer recht op maximaal 830 uur onbetaald ouderschapsverlof per kind.
2. Bij een betrekking met een omvang die afwijkt van een normbetrekking, wordt de omvang van het onbetaald ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren.
3. De omvang van het onbetaald ouderschapsverlof wordt vastgesteld op grond van de werktijdfactor van de werknemer op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof. Als de werktijdfactor van de werknemer gedurende de periode van onbetaald ouderschapsverlof wijzigt, wordt het deel van het verlof dat op het moment van de wijziging nog resteert, in dezelfde mate gewijzigd als de werktijdfactor.
4. In de periode waarin de werknemer onbetaald ouderschapsverlof geniet, wordt hij beschouwd als deeltijdwerknemer.
5. In afwijking van het vierde lid vindt de betaling van de pensioenbijdrage plaats alsof de werknemer geen onbetaald ouderschapsverlof geniet. De werkgever verhaalt niet op de werknemer.

Artikel 3.

Wijze van opnemen van onbetaald ouderschapsverlof

De werknemer neemt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 4, het onbetaald ouderschapsverlof op conform zijn wensen, met dien verstande dat het onbetaald ouderschapsverlof niet kan worden opgenomen na de achtste verjaardag van het kind.

Artikel 4

Aanvraagprocedure onbetaald ouderschapsverlof

1. De werknemer vraagt het onbetaald ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het onbetaald ouderschapsverlof. De werknemer geeft daarbij aan:
 - de gewenste omvang van het onbetaald ouderschapsverlof,
 - de gewenste verlofperiode, en
 - de spreiding van de verlofuren over de week. De werknemer voegt bij zijn aanvraag bewijsstukken waarmee het recht op onbetaald ouderschapsverlof wordt aangetoond.
2. De werkgever neemt uiterlijk vier weken nadat hij de aanvraag heeft ontvangen, een beslissing op de aanvraag om onbetaald ouderschapsverlof.

3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. De werkgever heeft dit recht niet ten aanzien van de opname mogelijkheid genoemd in het tweede lid van artikel 3.

Artikel 5

Voortijdige beëindiging van het onbetaald ouderschapsverlof

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van het zwangerschaps- of bevallingsverlof, adoptieverlof of het verlof, bedoeld in artikel 3:1a Wet arbeid en zorg, eerste of vierde lid. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
2. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hier tegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort.

Toelichting bij art. 1 en 3 Regeling betaald ouderschapsverlof

Voorbeeld

- Werknemer met werktijdfactor 1,0.
- De werknemer heeft een werkweek van 40 uur.
- Maakt gebruik van volledige recht op wettelijk betaald ouderschapsverlof (360 uur (9 weken x 40 uur)).
- Het totale aantal uren betaald ouderschapsverlof bedraagt maximaal 830 uur.
- De werknemer heeft naast 9 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof recht op 470 uur (830 – 360) betaald ouderschapsverlof op grond van de cao.
- Neemt de werknemer maximaal 415 uur betaald ouderschapsverlof op dan bedraagt het loon over de verlofuren 55%. Neemt de werknemer 470 uur betaald ouderschapsverlof op dan bedraagt het loon over de verlofuren 48,6% (55% maal (415 / 470)).
- Op deeltijdwerknemers is bovenstaande naar rato van toepassing.

Bijlage F: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. arbeidsongeschiktheid:
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 4 en 5 van de WIA en in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO ;
- b. arbeidsongeschiktheidsuitkering:
een uit enig dienstverband van de werknemer voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van het op grond van ziektes of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende arbeid te verrichten;
- c. arbodienst:
een arbodienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, dan wel een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- d. loon:
het maandsalaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering, de uitlooptoeslag, de (garantie)toelage onregelmatige dienst, de EHBO-toelage, de bindingstoelage en overige toelagen waarop een werknemer op basis van deze cao recht kan hebben;
- e. bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering:
het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen dan wel een uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt;
- f. bovenwettelijke werkloosheidsuitkering:
een uitkering ingevolge het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (BWO), het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BBWO), de (overgangsregeling) bovenwettelijke werkloosheidsregeling zoals geldend in de cao mbo 2016-2017 en de bovenwettelijke werkloosheidsregeling in voorgaande cao's ;
- g. geneeskundig onderzoek:
een onderzoek door of namens het UWV, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- h. geneeskundige verklaring:
een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- i. gezondheidskundige begeleiding:
de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;
- j. instelling:
een instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1. tot en met 1.3.3. van de WEB;
- k. passende arbeid:
alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geleverd;
Niet daaronder wordt verstaan een arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- l. re-integratiebedrijf:

- het re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 onder o van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- m. SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
 - n. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
 - o. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - p. werkgever: het bevoegd gezag van de instelling als bedoeld in artikel 1.1.1, onderdeel w, van de WEB;
 - q. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever;
 - r. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Artikel 2

Gezondheidszorg

- a. De werknemer geniet gezondheidkundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
- b. De gezondheidkundige begeleiding van de werknemer geschiedt door of vanwege de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
- c. De werknemer is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en gezondheidkundige begeleiding van de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
- d. Onverminderd de mogelijkheid de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de werknemer de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de arbodienst te onderwerpen.
- e. De werknemer kan, op zijn verzoek, in verband met een door de arbodienst gegeven advies, zo spoedig mogelijk een bedrijfsarts van een andere arbodienst raadplegen, tenzij de eerstgenoemde arbodienst van oordeel is dat zwaarwegende argumenten zich hiertegen verzetten.

Artikel 3

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

- a. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
- b. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van werknemer, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
- c. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - i. artikel 20, 21 en artikel 21a en artikel 7:670a, lid 2 BW;
 - ii. de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst, dan wel de betrekkingssomvang, op verzoek van werknemer geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - iii. de mogelijkheid van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan wel vermindering van de betrekkingssomvang, wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen.

- d. De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften na te leven.
- e. De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de werknemer in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkt een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4

Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

- a. De werknemer die verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt voor de duur van 12 maanden vanaf de eerste ziektedag zijn volledige loon en daarna 70% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid voor de duur van 24 maanden vanaf de eerste ziektedag. Indien het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA dan wel artikel 71a, negende lid van de WAO een tijdvak vast stelt, gedurende welke de werknemer jegens de werkgever aanspraak op loon heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte.
- b. In afwijking van onderdeel a behoudt de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, gedurende de periode van de eerste ziektedag tot dertien weken na deze eerste ziektedag zijn volledige loon. Daarna heeft hij geen recht meer op loon.
- c. Voor de toepassing van het gestelde onder a worden perioden waarin de werknemer wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om zijn dienst te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaand aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- d. Indien de werknemer een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een uitkering ingevolge de WIA of WAO is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge het onder a bedoelde loon recht heeft. Ingeval werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering dan wel een uitkering ingevolge de WIA of WAO uit hoofde van één of meer arbeidsovereenkomsten wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de arbeidsovereenkomst, waaruit het loon wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende arbeidsovereenkomsten. Het in mindering brengen als bedoeld in de eerste volzin vindt zodanig plaats dat de werknemer nooit meer ontvangt dan het bedrag waarop hij ingevolge het bepaalde onder a recht heeft, dan wel maximaal een bedrag ter hoogte van

- de wettelijke en bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering indien deze tezamen hoger zijn dan het bedrag waarop hij ingevolge het bepaalde onder a recht heeft.
- e. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door werknemer, de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WIA- of WAO -uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het bepaalde onder d geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
 - f. Ten aanzien van de werknemer, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
 - g. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wel een WIA- of WAO -uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.
 - h. De periode waarin betrokkene zwangerschap- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg wordt niet als een periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid beschouwd.
 - i. De volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemer die bij het UWV een verkorte wachttijd aanvraagt en dit verzoek krijgt ingewilligd conform artikel 23 van de wet WIA, ontvangt een aanvulling op zijn IVA-uitkering en bovenwettelijke uitkeringen tot 100% van zijn loon met het maximum van carrièrepatroon 12 of LD.
De aanvulling op zijn loon vangt op hetzelfde moment aan als zijn IVA-uitkering en eindigt van rechtswege na 104 weken van arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste ziektedag.

Artikel 5

Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

- a. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
- b. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee het de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
- c. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat het de in onderdeel b bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer.
- d. De werkgever kan op grond van het bepaalde onder a de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.
- e. De werkgever is bij aansprakelijkheid op grond van het bepaalde onder c verplicht de werknemer schadeloos te stellen, kosten te vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming te verlenen.

- f. De schadeloosstelling vergoedt ten minste de loonschade van de werknemer tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte, een eventuele vergoeding van kosten op grond van artikel 24 of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- g. Het bepaalde onder c tot en met f van dit artikel blijft buiten toepassing indien de rechtsvordering tot vergoeding van de schade op grond van artikel 3:310 BW is verjaard.

Artikel 6

Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

Ter bepaling van de in artikel 4, onderdelen a en c, genoemde termijn 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 vier weken zijn werkzaamheden daadwerkelijk volledig had hervat.

Artikel 7

Controle bij hervatting

- a. Ten aanzien van de werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan de werkgever bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkt een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de werknemer gedurende meer dan één jaar even bedoeld verlof volledig heeft genoten.
- b. De werknemer die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand, de werkgever schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek door de arbodienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld onder a. De werkgever is gehouden binnen veertien kalenderdagen aan dit verzoek te voldoen.

Artikel 8

Vervallen.

Artikel 9

Besmettelijke ziekten van derden

- a. De werknemer, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een meldingsplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de arbodienst.
- b. De werknemer die verkeert in de onder a omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever.
Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
- c. Gedurende de periode, dat de werknemer ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle loon.

Artikel 10

Regels voor de werkgever met betrekking tot de re-integratie van de zieke werknemer

- a. De werkgever spant zich in om de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te re-integreren in diens eigen functie, waarbij zo nodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als re-integratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant de werkgever zich in om de werknemer te re-integreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de werknemer. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de werknemer in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de werknemer in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
- b. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld onder a, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet WIA dan wel artikel 71a, tweede lid, van de WAO. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor re-integratie in een andere functie bij de werkgever her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de werknemer een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de werknemer.
- c. De werkgever bevestigt een aanbod aan de werknemer tot plaatsing in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid, bedoeld in artikel 32 lid 3 sub a, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
- d. De onder a bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de werknemer is ontslagen op grond van artikel 20, onder b. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld onder c.
- e. De werkgever biedt aan een bij hem in dienst zijnde gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer die op grond van een beoordeling door UWV in een lagere arbeidsongeschiktheidsklasse wordt ingedeeld of niet langer arbeidsongeschikt is, een arbeidsovereenkomst overeenkomend met de nieuwe restverdien capaciteit aan, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake als die uitbreiding leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard voor de werkgever.
- f. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van de voorgaande onderdelen de werkgever niet verplicht:
 - i. de inschakeling van de werknemer in arbeid bij een andere werkgever te bevorderen, en
 - ii. een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet WIA dan wel in artikel 71a, tweede lid, van de WAO op te stellen, te evalueren en bij te stellen.

Artikel 11

Regels voor de zieke werknemer met betrekking tot re-integratie

- a. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:
 - i. gevolg te geven aan een door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige redelijke voorschriften mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 10, onderdeel a;
 - ii. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b;
 - iii. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
- b. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van onderdeel a sub i niet verplicht mee te werken aan re-integratie bij een andere werkgever. Onderdeel a sub ii is op hem niet van toepassing.

Artikel 12

Onderzoek naar het recht op een WIA- of WAO-uitkering

- a. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WIA- of WAO -uitkering is de werknemer gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die direct dan wel indirect uit de bepalingen van de Wet WIA of WAO voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.
- b. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het UWV van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van die andere voorwaarden.
- c. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het UWV van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de werknemer binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

Artikel 13

Re-integratie in passende arbeid

- a. Indien de werknemer na twaalf maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden passende arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht het loon per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van het loon in de eigen functie. Artikel 4, d tot en met h, is van toepassing.
- b. Onder passende arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de werknemer aan de volgende eisen voldoet:
 - i. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden;

- ii. de periode mag niet langer zijn dan zes weken;
 - iii. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratie traject;
 - 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.
- c. Scholing ten behoeve van re-integratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor re-integratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor re-integratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het onder a bedoelde passende arbeid.
- d. Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf passende arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht op zijn loon.

Artikel 14

Geen aanspraak op loon

Geen aanspraak op loon bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 15

Staken of opschorten van loon

- a. De aanspraak op loon kan door de werkgever geheel of ten dele worden gestaakt, indien en zolang de werknemer:
 - i. weigert of verzuimt tijdig een WIA- of WAO- uitkering bij het UWV aan te vragen;
 - ii. zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - iii. inkomsten geniet in of buiten dienstbetrekking voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het UWV, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - iv. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het UWV bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid te verrichten, tenzij hij

- daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het UWV als geldig erkende reden heeft opgegeven;
- v. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - vi. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b.
- b. De werkgever is bevoegd de betaling van het loon op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer
- i. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - ii. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
- c. Het geheel of gedeeltelijk staken of opschorten van aanspraken, bedoeld onder a en b, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen. Werkgever wijst de werknemer op de mogelijkheid tot het aanvragen van een deskundigenoordeel.
- d. Het ingevolge artikel 14 of dit artikel niet betaalde loon, wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer het UWV bij een deskundigenoordeel, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Uitbetaling van dit loon vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, onder b, daarop in mindering wordt gebracht.

Artikel 16

Uitbetaling en uitkering aan anderen

- a. Bij verpleging van de werknemer in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van het loon geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de werknemer gemachtigden geschieden. Indien de werknemer niet tot machtiging in staat is, kan door de werkgever worden bepaald, dat machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.
- b. In bijzondere omstandigheden kan door de werkgever worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van het ingehouden loon geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

Artikel 17

Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

- a. Onverminderd de artikelen 10, 11 en 12 kan de werkgever de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:

- i. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
 - ii. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, onder a onderdeel ii;
 - iii. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - iv. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat.
- b. Zodra de werkgever kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van even bedoelde conclusies.

Artikel 18

Onderzoek ondanks dienstvervulling

- a. De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de werknemer die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de werknemer als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
- b. De werknemer, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
- c. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in onder a en b bedoelde onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een deskundigenoordeel UWV onder de in artikel 19 gestelde voorwaarden. Op verzoek van de werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van even bedoelde conclusies.
- d. Aan de werknemer wiens lichamelijke of psychische toestand blijkens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van de instelling of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op grond van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de werknemer zo mogelijk andere werkzaamheden op, voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 19

Deskundigenoordeel UWV

- a. Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door UWV conform artikel 32 SUWI een onderzoek worden ingesteld naar en een oordeel gegeven worden over:
 - i. Het bestaan van de ongeschiktheid tot werken, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over ongeschiktheid tot werken;
 - ii. De aanwezigheid van passende arbeid zoals bedoeld in artikel 1 sub k, die de zieke werknemer in staat is te verrichten voor de werkgever;
 - iii. Of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht, dan wel of de werknemer voldoende en geschikte re-integratie-inspanningen heeft verricht.

- De uitkomsten van het onder a genoemde onderzoek worden gemeld in het re-integratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 WIA.
- b. De uitkomsten van het onder a genoemde onderzoek worden gemeld in het re-integratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 WIA.
 - c. De kosten van het deskundigenoordeel UWV, bedoeld in artikel 32 SUWI, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed op basis van de Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten bij dienstreizen (bijlage C) van de CAO MBO.

Artikel 20

Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

- a. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de werknemer doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.
- b. De werkgever kan de werknemer vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid ontslaan als de werkgever aannemelijk maakt dat:
 - i de werknemer door ziekte of gebreken zijn werk niet meer kan verrichten, en;
 - ii de termijn van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voorbij is, en;
 - iii de werknemer niet binnen 26 weken kan herstellen voor het verrichten van zijn werk, en;
 - iv de werknemer niet binnen 26 weken zijn werk in aangepaste vorm kan verrichten, en
 - v de werknemer niet binnen een redelijke termijn kan worden herplaatst in een andere passende functie, ook niet met behulp van scholing.

Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt in de onderdelen iii en iv voor '26 weken' gelezen: dertien weken.

- c. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel b sub ii, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- d. De termijn, bedoeld in onderdeel b sub ii, wordt verlengd:
 - i. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - ii. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - iii. met de duur van het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan

wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

- e. De werkgever dient de werknemer schriftelijk te melden dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen drie maanden in gang wordt gezet. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag moet kunnen zijn afgerond.
- f. Bij het onderzoek naar de vraag of voldaan is aan de voorwaarden voor ontslag als bedoeld in onderdeel b, betreft de werkgever ook het resultaat van de WIA-claimbeoordeling en – indien aanwezig - een door werkgever of de werknemer aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV.
- g. Als bij het onderzoek naar de blijvende ongeschiktheid voor zijn functie, bedoeld in voorafgaande leden, de WIA-claimbeoordeling van oordeel is dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere passende functies bij de werkgever, biedt de werkgever op grond van artikel 2.10 lid 8 CAO MBO aan werknemer aansluitend eenzelfde dan wel gelijkwaardige arbeidsovereenkomst aan in een betrekkingssomvang die overeenkomt met zijn restvaliditeit dan wel wordt de bestaande arbeidsovereenkomst schriftelijk en met instemming van de werknemer overeenkomstig aangepast.
- h. Als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt:
 - i. wordt in onderdeel e voor '21^e maand' gelezen: 9^e week, en voor '24^e maand': 13^e week;
 - ii. komt in de onderdelen f en g in de plaats van de WIA-claimbeoordeling, een beoordeling door de arbodienst of in het geval van de werknemer wordt voldaan aan de voorwaarden uit onderdeel b.
- i. De werknemer die bij de beoordeling van zijn aanvraag om uitkering op grond van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard en die wegens zijn arbeidsongeschiktheid is herplaatst bij zijn werkgever of bij een andere werkgever, heeft recht op compensatie van zijn inkomensverlies. Inkomensverlies is het verschil tussen zijn loon voorafgaand aan de eerste ziektedag en zijn loon na herplaatsing. Deze compensatie bedraagt 65% van het inkomensverlies en duurt maximaal 5 jaar. Wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen en/of andere inkomsten die de werknemer heeft naast zijn huidige loon, worden op de compensatie in mindering gebracht.

Artikel 21

Ontslag in verband met niet meewerken aan re-integratie

- a. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld onder b, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 15 de betaling van het loon heeft gestaakt. Het opzegverbod uit artikel 7:670 lid 1 onderdeel a BW is in die situatie niet van toepassing.

- b. De werknemer die ten gevolge van ziekte arbeidsongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
- i. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - ii. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - iii. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 10, onder b, tenzij hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- c. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in onderdeel a en b, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 21a

Ontslag in verband met regelmatige ziekte of gebreken

- a. De werknemer die bij regelmaat de bedongen arbeid niet kan verrichten als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, kan worden ontslagen, mits:
- i. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer; en
 - ii. aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden; en
 - iii. dat binnen 26 weken de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht.
- b. De werkgever beschikt, in het geval hij een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de onder a. geformuleerde grond bij de kantonrechter indient, over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 7:629a BW, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

Artikel 22

Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- a. De gewezen werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten loon. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van twaalf maanden, genoemd in artikel 4, onder a, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Na afloop van de termijn van twaalf maanden ontvangt hij gedurende zes maanden, doch uiterlijk tot de

- eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, 70% van het laatst genoten loon. Artikel 4 c en h zijn van overeenkomstige toepassing.
- b. De gewezen werknemer die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten loon, mits hij gedurende ten minste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van het laatstelijk genoten loon wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de werknemer duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Artikel 4 c en h zijn van overeenkomstige toepassing.
 - c. De gewezen werknemer met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld onder a en b, verminderd met de uitkering krachtens de Ziektewet.
 - d. Voor de gewezen werknemer bedoeld onder a en b die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbetaald buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten loon verstaan het laatstgenoten loon dat hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
 - e. Het bepaalde onder a tot en met c vinden geen toepassing ten aanzien van de werknemer, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde arbeidsovereenkomst, aanspraak kan maken op loon, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
 - f. In geval van zwangerschap- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke werknemer wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van het laatst genoten loon. Artikel 8, onder e, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het bepaalde onder b en e van overeenkomstige toepassing. De onder b bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag volgende op die van de bevalling. De gewezen vrouwelijke werknemer bedoeld in dit lid is de vrouwelijke werknemer van wie de bevalling waarschijnlijk is of plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.
 - g. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van het laatstelijk genoten loon, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
 - i een de werknemer toegekende uitkering ingevolge de Ziektewet, de Werkloosheidswet, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering dan wel WIA- of WAO -uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;

- ii een de werknemer toegekende bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering door de Stichting Pensioenfonds ABP;
 - iii inkomsten welke de gewezen werknemer inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen ter zake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van werknemer is betaald.
- h. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
- i. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de Wet WIA, WAO of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 23

Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- a. Ter verkrijging van de in artikel 22 onder a, b en d bedoelde aanspraken richt de gewezen werknemer binnen tien kalenderdagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal kalenderdagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen werknemer aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
- b. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen werknemer in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de werknemer verrichten bij wijze van voorschot.
- c. De gewezen werknemer wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van even bedoelde aanspraken nodig zijn.
- d. De gewezen werknemer is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 22, onder a, b, d en g bedoelde aanspraken.
- e. De gewezen werknemer is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 22, onder a, b, d en g bedoelde aanspraken.
Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
- f. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, bestaat indien de gewezen werknemer de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.

- g. Het recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen werknemer zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld onder e en g, alsmede indien de gewezen werknemer niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
- h. Het recht op de aanspraken, bedoeld onder a, b, d en g van artikel 22, vervalt in ieder geval indien de gewezen werknemer daartoe niet binnen twee jaar na de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een verzoek heeft ingediend.
- i. Uitkeringen ingevolge de onder a, b, d en g van artikel 22 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van werknemer afwijken van de eerste volzin.

Artikel 23a

Reparatie-uitkering WGA

- a. De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan zou hebben gegolden op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA als hij daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt.
- b. De reparatie-uitkering WGA gaat in direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering.
- c. De duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. De reparatie-uitkering WGA vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguitering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.
- d. Op aanvraag wordt vastgesteld of recht bestaat op de reparatie-uitkering WGA.
- e. Aanvragen voor een reparatie-uitkering WGA kunnen worden ingediend vanaf 1 maand voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.
- f. Het recht op reparatie-uitkering WGA kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend liggen.
- g. Onverminderd de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de Wet WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de reparatie-uitkering WGA.

Artikel 24

Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de

naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

Artikel 25

Terugbetaling en terugvordering

- a. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van deze regeling, dan wel een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering:
 - i. gedurende vijf jaar na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van werknemer onverschuldigd heeft betaald; en
 - ii. gedurende twee jaar na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
- b. Een voorschot wordt door werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekend met een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering.

Artikel 26

Onvervreemdbaarheid van loon of uitkering

- a. Loon of uitkering op grond van deze Regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
- b. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van onder a bedoeld loon of uitkering, alsmede aanvulling daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
- c. Elk beding, strijdig met het bepaalde onder a en b, is nietig.

Artikel 27

Regresrecht

De werknemer is verplicht van een oorzaak van verhindering tot nakoming van de bedongen arbeid, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van artikel 6:107a BW en, indien van toepassing, artikel 99 WIA van hem wordt verlangd.

Artikel 28

Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

- a. Voor de werknemer wiens ongeschiktheid voor het vervullen van de bedongen arbeid is gelegen vóór 1 januari 2004 blijft de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie, zoals die gold op 31 december 2003, onverminderd van kracht.
- b. Voor de werknemer wiens eerste ziektedag is gelegen voor 1 mei 2018 is de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling zoals geldend op 30 april 2018 van toepassing.

Artikel 29

Citeertitel

Deze Regeling wordt aangehaald als Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling (ZAR).

Bijlage G: Bovenwettelijke werkloosheidsregeling

Zoals vastgelegd in het akkoord CAO MBO 2016-2017, is de BWR per 1 juli 2016 aangepast aan de gevolgen van de Wet werk en zekerheid:

- De verkorting van de duur van de WW-uitkering van maximaal 38 naar 24 maanden en de langzamere opbouw van de WW-duur, worden gecompenseerd met een reparatie-uitkering.*
- De BWR is gesplitst in een nieuwe regeling (bijlage G) en een overgangsregeling (bijlage G.1). Met name de aansluitende uitkering, na afloop van de WW, is in de nieuwe regeling soberder dan in de overgangsregeling. De reden daarvan is dat de werknemer die gebruik maakt van de nieuwe regeling vaak ook recht heeft op een transitievergoeding.*
- De regeling is technisch aangepast aan de nieuwe systematiek van de WW, die rekening houdt met inkomen in plaats van arbeidsuren.*

Hoofdstuk A

Algemene Bepalingen

Artikel 1

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering als bedoeld in artikel B.6 van deze regeling;
- b. aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering als bedoeld in artikel B.3 van deze regeling;
- c. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering als bedoeld in artikel B.2 van deze regeling;
- d. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering als bedoeld in artikel B.3 van deze regeling;
- e. bovenwettelijk dagloon en maandloon¹²: het dagloon en maandloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
 - i. de maximumdagloongrens, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen buiten beschouwing wordt gelaten;
 - ii. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel D.1 of artikel 38 BWO, tot het loon wordt gerekend;
 - iii. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 BBWO en gebaseerd op een uitkeringsrecht op grond van het BBWO verkregen voor 1 juli 2003, tot het loon wordt gerekend;
 - iv. de loonsuppleties, genoemd onder ii en iii, niet tot het loon worden gerekend voor zover het WW-dagloon is verhoogd onder toepassing van een dagloongarantiebepaling;
- f. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de aanvulling op de WAZO-uitkering, de reparatie-uitkering, de aansluitende uitkering en de extra aansluitende uitkering;

¹² Bij de werknemer die vanwege verlof minder loon heeft ontvangen dan normaal, gaat het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen uit van het ongekorte loon. Dit hoeft daarom hier niet apart te worden vermeld.

- g. BBWO: het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- h. BWO: het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;
- i. dienstbetrekking: een dienstbetrekking als bedoeld in de WW;
- j. eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16a WW;
- k. extra aansluitende uitkering: de extra aansluitende uitkering, bedoeld in artikel B.6a;
- l. diensttijd: de tijd gedurende een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever als bedoeld onder u of de tijd doorgebracht als personeelslid als bedoeld in de artikelen 34 en 68 van de Wet op het primair onderwijs, of als personeelslid als bedoeld in de artikelen 39a en 53b van de Wet op het voortgezet onderwijs, of in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool, een instelling in het primair onderwijs, een instelling in het voortgezet onderwijs of een onderzoeksinstelling zoals gedefinieerd in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstellingen of bij een instelling of (de rechtsvoorganger van) de Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 1.5.1 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder u, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van een wet als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder a, b, of n, WW, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
- m. inkomen, inkomen in een kalendermaand en inkomen in verband met arbeid: wat daaronder wordt verstaan voor de WW;
- n. instelling: een instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1 tot en met 1.3.3 van de WEB;
- o. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- p. partijen: de volgende organisaties:
 - MBO Raad
als werkgeversorganisatie enerzijds,
en
 - Algemene Onderwijsbond (AOB),
 - CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief,
 - FNV Overheid,
 - FvOv,
als werknemersorganisaties anderzijds;
- q. reparatie-uitkering: de uitkering, bedoeld in artikel B.5;
- r. de uitvoerder: de werkgever of de door de werkgever aangewezen uitvoeringsorganisatie;
- s. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- t. WAZO: Wet arbeid en zorg;
- u. werkgever: het bevoegd gezag van de instelling als bedoeld in artikel 1.1.1, onderdeel w, van de WEB;

- v. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft of heeft gehad met de werkgever;
- w. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- x. WW: Werkloosheidswet;
- y. ZAR: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling;
- z. ZW: Ziektewet.

Artikel 2

Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Behalve in het geval bedoeld in artikel D.4, geeft deze regeling alleen aanspraken in samenhang met een nieuw recht op WW-uitkering dat is ontstaan uit een dienstbetrekking als werknemer.

Artikel 3

Indexering

Het bovenwettelijk dagloon en maandloon en de bedragen genoemd in artikel B.7 onderdeel e worden geïndexeerd op basis van de algemene salarismaatregelen in de CAO MBO.

Hoofdstuk B

Bovenwettelijke uitkeringen

Artikel 1

Recht op aanvulling op de WW-uitkering¹³

- a. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
- b. In afwijking van onderdeel a heeft de werknemer geen recht op een aanvulling op een WW-uitkering wegens overname van de verplichtingen van de werkgever als die in betalingsonmacht verkeert.
- c. In afwijking van onderdeel a heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de WW-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering op grond van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling.
- d. De aanvulling op de WW-uitkering eindigt en herleeft volgens dezelfde regels als de WW-uitkering.
- e. Op de aanvulling op de WW-uitkering zijn de re-integratiemaatregelen van de WW van overeenkomstige toepassing.

¹³ – Uitkering bij betalingsonmacht van de werkgever: hoofdstuk IV WW
– Eindigen en herleven: artt. 20 resp. 21 WW
– Re-integratiemaatregelen: hoofdstuk VI WW

Artikel 2

Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering¹⁴

- a. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering, inclusief eventuele opschuivingen van de einddatum na herleving.
- b. De aanvulling op de WW-uitkering bedraagt gedurende de eerste zes maanden $0,75 * (A \text{ min } B)$ min de WW-uitkering en vervolgens $0,70 * (A \text{ min } B)$ min de WW-uitkering.
Hierbij staat:
A voor het bovenwettelijk maandloon;
B voor het inkomen in een kalendermaand.
- c. Voor de bepaling van de periode van zes maanden in onderdeel b telt een periode van aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering mee. Als de WW-uitkering tijdens de periode van zes maanden eindigt en vervolgens herleeft, schuift de einddatum van de periode evenveel op als de einddatum van de WW.
- d. De aanvulling op de WW-uitkering compenseert niet de toepassing door UWV op de WW-uitkering van:
 - i. een sanctie, verrekening of beslaglegging;
 - ii. een betaling aan iemand anders dan de werknemer;
 - iii. een vermindering met inkomen in verband met arbeid of inkomen uit een noodzakelijk verklaarde scholing. Indien dit inkomen hoger is dan de WW-uitkering, wordt het meerdere in mindering gebracht op de aanvulling op de WW;
 - iv. een vermindering met een percentage als de werknemer gebruik maakt van de regeling om een eigen bedrijf te starten met behoud van uitkering. De aanvulling op de WW wordt met hetzelfde percentage verminderd.
- e. Als de werknemer naast zijn WW-uitkering recht heeft op een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, wordt voor de aanvulling op de WW-uitkering die loonsuppletie bij het inkomen geteld.

Artikel 3

Recht op aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering¹⁵

- a. De werknemer die recht heeft op uitkering op grond van de ZW
 - i. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
 - ii. op grond van nawerking, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
- b. De vrouwelijke werknemer die recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering heeft op grond van de WAZO

¹⁴ – Opschuiven van de einddatum: art. 43 WW
– Inkomen in verband met arbeid: de E-factor in art. 47 WW
– Inkomen uit noodzakelijke scholing: art. 47a WW
– Kortingspercentage bij startersregeling: art. 47b WW
¹⁵ – Zwangerschaps- en bevallingsuitkering: art. 3:8 WAZO
– Nawerking: artt. 46 ZW en 3:10 WAZO

- i. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering zou hebben gehad, of
 - ii. op grond van nawerking, terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.
- c. In afwijking van de onderdelen a en b heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering op grond van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling.

Artikel 4

Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering

- a. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
- b. De ZW- of WAZO-uitkering:
 - i. van de werknemer die anders een WW-uitkering zou hebben gehad, wordt aangevuld tot de hoogte die die WW-uitkering plus de aanvulling daarop zou hebben gehad;
 - ii. van de werknemer die anders een reparatie-uitkering of een aansluitende uitkering zou hebben gehad wordt aangevuld tot de hoogte van die reparatie-uitkering of aansluitende uitkering;
 - iii. die op grond van nawerking is toegekend en waarop onderdeel ii niet van toepassing is, wordt aangevuld tot de hoogte die de WW-uitkering plus de aanvulling daarop laatstelijk had.
- c. Artikel B.2 onder d is van overeenkomstige toepassing op de aanvullingen, bedoeld in dit artikel.

Artikel 5

De reparatie-uitkering

- a. De werknemer wiens WW-uitkering is toegekend voor een kortere duur dan zou hebben gegolden op grond van de WW zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering.
- b. De reparatie-uitkering gaat in zodra het einde van de duur van de WW-uitkering is bereikt.
- c. De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering volgens de WW zoals die luidde op 31 december 2015, en de toegekende duur van de WW-uitkering.
- d. De hoogte van de reparatie-uitkering is $0,70 * (A \text{ min } B * C/D)$.
Hierbij staat:
A voor het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk maandloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 12 of LD, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
B voor het inkomen in een kalendermaand;
C voor het bovenwettelijk dagloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk dagloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 12 of LD, inclusief vakantietoeslag en

eindejaarsuitkering;

D voor het bovenwettelijk dagloon.

- e. De reparatie-uitkering eindigt en herleeft volgens dezelfde regels als een WW-uitkering. Als het recht op uitkering eindigt en daarna herleeft, schuift de einddatum van de reparatie-uitkering op zoals bij een WW-uitkering.
- f. In afwijking van onderdeel e eindigt het recht op reparatie-uitkering niet doordat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt en in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de WIA of de WAO als hij nog verzekerd zou zijn geweest voor die wetten. De reparatie-uitkering eindigt wel als de werknemer een van deze uitkeringen krijgt op grond van nawerking.
- g. Op de reparatie-uitkering zijn de re-integratiemaatregelen van de WW van overeenkomstige toepassing.
- h. Inkomen in verband met arbeid en inkomen uit een noodzakelijk verklaarde scholing worden op de reparatie-uitkering in mindering gebracht als bij een WW-uitkering. De vermindering van de WW-uitkering met een percentage als de werknemer gebruik maakt van de regeling om een eigen bedrijf te starten met behoud van uitkering, is van overeenkomstige toepassing op de reparatie-uitkering.
- i. Bij samenloop van de reparatie-uitkering met een uitkering op grond van de WW, de ZW, de WIA, een andere reparatie-uitkering, een aansluitende uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt:
 - i. wordt inkomen op de reparatie-uitkering in mindering gebracht als dat inkomen op de voorafgaande WW-uitkering in mindering zou zijn gebracht als die uitkering niet zou zijn geëindigd;
 - ii. heeft, als de werknemer naast zijn uitkeringen geen inkomen uit werk heeft, de reparatie-uitkering het karakter van een aanvulling op de overige uitkeringen tot 70% van het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste 70% van het maximum van carrièrepatroon 12 of LD, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
 - iii. wordt, als de werknemer naast zijn uitkeringen inkomen uit werk heeft en de som van zijn uitkeringen en zijn inkomen uit werk hoger is dan 87,5% van zijn bovenwettelijk maandloon plus 8,75% van zijn bovenwettelijk maandloon maar ten hoogste 8,75% van het bovenwettelijk maandloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 12 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, de reparatie-uitkering verminderd tot dit niet meer het geval is. Voor de toepassing van dit onderdeel wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, tot het inkomen gerekend;
 - iv. is Hoofdstuk B, artikel 2, onderdeel d, van overeenkomstige toepassing op de reparatie-uitkering.

Artikel 6

Het recht op aansluitende uitkering¹⁶

- a. De werknemer die op de eerste werkloosheidsdag aan de 4-uit-5-jareneis voldoet of daarvan is vrijgesteld, heeft recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar.
- b. De aansluitende uitkering gaat in zodra het einde van de duur is bereikt van:

¹⁶ 4-uit-5-jareneis en vrijstelling daarvan: art. 42 lid 2 WW

- i. de reparatie-uitkering, als de werknemer daar recht op had;
 - ii. de WW-uitkering, in de overige gevallen.
- c. De onderdelen e, f en g van artikel B.5 zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 6a

Het recht op extra aansluitende uitkering

- a. De werknemer die ten tijde van het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer een diensttijd heeft van ten minste 15 jaar en 10 jaar of minder verwijderd is van zijn AOW-leeftijd, heeft na afloop van de duur van zijn aansluitende uitkering recht op een extra aansluitende uitkering.
- b. Als de AOW-leeftijd van de werknemer ten tijde van het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer nog niet bekend is, wordt voor de beoordeling hoeveel jaren hij van zijn AOW-leeftijd verwijderd is, uitgegaan van de op dat moment hoogste ingangleeftijd in de AOW.
- c. De onderdelen e, f en g van artikel B.5 zijn van overeenkomstige toepassing op de extra aansluitende uitkering.

Artikel 7

Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

- a. De duur van de aansluitende uitkering is één maand per vol jaar diensttijd, met een maximum van 34 maanden.
- b. Als het recht op uitkering is geëindigd en daarna herleeft, schuift de einddatum van de aansluitende uitkering op zoals bij een WW-uitkering.
- c. De hoogte van de aansluitende uitkering is $0,70 * (A \text{ min } B * C/D)$.
Hierbij staat:
A voor het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk maandloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 11 of LC, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
B voor het inkomen in een kalendermaand;
C voor het bovenwettelijk dagloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk dagloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 11 of LC, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
D voor het bovenwettelijk dagloon.
- d. Onderdeel h van artikel B.5 is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
- e. Bij samenloop van de aansluitende uitkering met een uitkering op grond van de WW, de ZW, de WIA, een andere aansluitende uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt:
 - i. wordt inkomen op de aansluitende uitkering in mindering gebracht als dat inkomen op de voorafgaande WW-uitkering in mindering zou zijn gebracht als die uitkering niet zou zijn geëindigd;
 - ii. heeft, als de werknemer naast zijn uitkeringen geen inkomen uit werk heeft, de aansluitende uitkering het karakter van een aanvulling op de overige uitkeringen tot 70% van het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste het

- bovenwettelijk maandloon gebaseerd op 70% van het maximum van carrièrepatroon 11 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- iii. wordt, als de werknemer naast zijn uitkeringen inkomen uit werk heeft en de som van zijn uitkeringen en zijn inkomen uit werk hoger is dan 87,5% van zijn bovenwettelijk maandloon plus 8,75% van zijn bovenwettelijk maandloon maar ten hoogste 8,75% van het bovenwettelijk maandloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 11 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, de aansluitende uitkering verminderd tot dit niet meer het geval is. Voor de toepassing van dit onderdeel wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, tot het inkomen gerekend;
 - iv. is Hoofdstuk B, artikel 2, onderdeel d, van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 7a

Duur en hoogte van de extra aansluitende uitkering

- a. De extra aansluitende uitkering duurt tot de AOW-leeftijd van de werknemer.
- b. De hoogte van de extra aansluitende uitkering is $0,70 * (A \text{ min } B * C/D)$.
Hierbij staat:
A voor het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste 186% van het minimumloon inclusief de vakantietoeslag daarover per maand;
B voor het inkomen in een kalendermaand;
C voor het bovenwettelijk dagloon, maar ten hoogste 186% van het minimumloon inclusief de vakantietoeslag daarover per dag;
D voor het bovenwettelijk dagloon.
- c. De onderdelen d en e van Hoofdstuk B, artikel 7, zijn van overeenkomstige toepassing op de extra aansluitende uitkering. In onderdeel e sub ii en iii wordt daarbij voor “het maximum van carrièrepatroon 11 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering” gelezen: 186% van het minimumloon, inclusief de vakantietoeslag daarover.

Artikel 8

Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering¹⁷

- a. De werkgever stelt op aanvraag vast of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat.
- b. De bepalingen van de WW over het geldend maken van het recht op uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime, met uitzondering van de bepalingen over boetes, zijn van overeenkomstige toepassing op de bovenwettelijke uitkering.
- c. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen van de ZW of de WAZO van toepassing als de werknemer recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.
- d. Voor de toepassing van onderdeel b wordt de aanvraag om bovenwettelijke uitkering geacht te zijn gedaan op dezelfde dag als de aanvraag om WW-uitkering, tenzij de aanvraag om bovenwettelijke uitkering meer dan drie maanden nadat de WW-uitkering is toegekend, is ingediend.

¹⁷ – Bepalingen over het geldend maken van het recht op uitkering: artt. 22 t/m 28 WW

– Bepalingen over boetes: artt. 27a en 27g WW

– Inlichtingenplicht: artt. 25 WW, 31 lid 1 en 49 ZW

- e. Indien de werknemer de inlichtingenplicht die hij heeft op grond van onderdeel b of c niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.

Artikel 9

De betaling van de bovenwettelijke uitkering

- a. De bepalingen in de WW over de betaling en terugvordering van de uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de bovenwettelijke uitkering.
- b. In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen van de ZW of de WAZO van toepassing als de werknemer recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.
- c. In afwijking van de onderdelen a en b:
 - i. worden de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering en de aanvulling op de WAZO-uitkering eenmaal per drie maanden achteraf betaald;
 - ii. is geringe hoogte van een aanvulling op de WW-uitkering geen reden om die niet te betalen.

Artikel 10

Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

- a. In bijlage 1 hebben partijen regels opgenomen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van werknemers die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.
- b. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het bepaalde onder a:
 - i. wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
 - ii. eindigt niet doordat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt en in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de WIA of de WAO als hij nog verzekerd zou zijn geweest voor die wetten. De uitkering eindigt wel als de werknemer een van deze uitkeringen krijgt op grond van nawerking, of als hij recht heeft op een uitkering op grond van artikel 22 ZAR;
 - iii. is, indien de werknemer alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de werknemer verbonden is aan dat recht op WW-uitkering.
- c. In geval van samenloop met andere uitkeringen heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die deze uitkering zonder de samenloop zou hebben.
- d. Artikel B.2, onderdeel d, is van overeenkomstige toepassing op de uitkering op grond van dit artikel.

Hoofdstuk C

De overlijdensuitkering

Artikel 1

Overlijdensuitkering¹⁸

- a. Indien de werknemer die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel D.1, overlijdt:
 - i. wordt de overlijdensuitkering waarop een nabestaande recht heeft op grond van de ZW of de Toeslagenwet, aangevuld tot drie maal het maandbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer laatstelijk voor zijn overlijden recht had;
 - ii. wordt, indien er geen nabestaanden zijn die recht hebben op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de werknemer niet meer verzekerd was op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van de bepalingen van de ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder i;
 - iii. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder i of ii, aan de nabestaanden, bedoeld in de ZW, van een werknemer die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van drie maal het bedrag aan loonsuppletie waarop de werknemer recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
- b. De overlijdensuitkering, bedoeld onder a, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
- c. Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling, kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
- d. De bepalingen van de ZW over terugvordering en verrekening zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Hoofdstuk D

Re-integratiebevorderende maatregelen

Artikel 1

Loonsuppletie

- a. De werknemer die recht op bovenwettelijke uitkering heeft en een nieuwe dienstbetrekking krijgt, heeft recht op loonsuppletie als het loon in zijn nieuwe dienstbetrekking lager is dan het bovenwettelijk dagloon, beide herleid tot een uurbedrag, en de uiterlijke einddatum van de loonsuppletie, genoemd in onderdeel g, nog niet is bereikt.
- b. Onderdeel a is ook van toepassing op de werknemer die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had gekregen. Bij deze werknemer wordt gehandeld alsof hij

¹⁸ – Overlijdensuitkering: artt. 35 en 36 ZW en art. 23 Toeslagenwet
– Terugvordering en verrekening: artt. 33 en 33a ZW

aansluitend aan het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gekregen.

- c. Onder dienstbetrekking in de onderdelen a en b wordt verstaan:
 - i. een arbeidsovereenkomst;
 - ii. een aanstelling als ambtenaar;
 - iii. een arbeidsverhouding naar buitenlands recht die met i of ii overeenkomt.
- d. In afwijking van de onderdelen a en b heeft de werknemer geen recht op loonsuppletie als hij geen bovenwettelijke uitkering krijgt, respectievelijk zou hebben gekregen, als gevolg van het niet nakomen van een verplichting op grond van de WW.
- e. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - i. zodra de werknemer geen recht meer heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking;
 - ii. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in onderdeel h, als over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan het bovenwettelijk dagloon;
 - iii. als onderdeel i onder ii van toepassing is en het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet lager is dan het daar genoemde maximum;
 - iv. zodra onderdeel d van toepassing wordt;
 - v. zodra de uiterste einddatum van de loonsuppletie, bedoeld in onderdeel g, is bereikt.
- f. Nadat het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van onderdeel e sub i, ii of iii, en de reden van beëindiging niet meer bestaat, en de uiterste einddatum, bedoeld in onderdeel g, nog niet is bereikt, herleeft het recht op loonsuppletie. Zolang de werknemer tegelijk recht heeft op meer dan één loonsuppletie op grond van deze regeling, wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.
- g. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
- h. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de werknemer recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de uiterste einddatum, bedoeld onder g, nog niet is bereikt. Zo nodig in afwijking van de vorige zin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra onderdeel i sub ii van toepassing wordt.
- i. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
 - i. als het recht op loonsuppletie aanvangt aansluitend aan het arbeidsurenverlies als werknemer of tijdens de WW-uitkering, de reparatie-uitkering of de aansluitende uitkering: het bovenwettelijk dagloon,
 - ii. als het recht op loonsuppletie aanvangt tijdens de extra aansluitende uitkering: het bovenwettelijk dagloon, maar ten hoogste 70% van het bovenwettelijk dagloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 11 of LC inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
- j. Voor de berekening in onderdeel i wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad, het bovenwettelijke dagloon vermenigvuldigd met A/B, waarbij:

A = het aantal uren per week in de nieuwe dienstbetrekking, of, als dit geen vast aantal uren is, het gemiddelde aantal uren per week in de berekeningsperiode, bedoeld onder h, en

B = het aantal uren per week waarop het recht op bovenwettelijke uitkering is gebaseerd.

De vorige zin wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als de bovenwettelijke uitkering een fulltime omvang hebben.

- k. Als in een berekeningsperiode, bedoeld onder h, de som van het loon uit de nieuwe dienstbetrekking, de loonsuppletie en een of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft, hoger is dan het bovenwettelijk dagloon, of in het geval van onderdeel i sub ii, hoger is dan 70% van het bovenwettelijk dagloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 11 of LC inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, wordt de loonsuppletie verminderd tot dat niet meer het geval is.
- l. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de bepalingen uit de WW over de betaling, terugvordering en verrekening van de uitkering van overeenkomstige toepassing.
- m. Voor de toepassing van dit artikel:
 - i. wordt onder het loon uit de nieuwe dienstbetrekking altijd het onverminderde loon verstaan;
 - ii. wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een daarmee overeenkomende uitkering, waarop de werknemer recht heeft, bij het loon in de nieuwe dienstbetrekking geteld;
 - iii. wordt het loon uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de werknemer geen passende arbeid is, geacht niet lager te zijn dan 70% van het bovenwettelijke dagloon, beide herleid tot een uurbedrag;
 - iv. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als het bovenwettelijke dagloon.

Artikel 2

Verplichtingen bij loonsuppletie

- a. De werknemer die in aanmerking wil komen voor loonsuppletie, dient daartoe een aanvraag in binnen 3 maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie.
- b. De werknemer die een aanvraag om loonsuppletie heeft ingediend, is verplicht:
 - i. periodiek, op de tijdstippen en op de wijze hem opgedragen door de uitvoerder, opgave te doen van de werkzaamheden die hij heeft verricht en van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden heeft genoten over de periode waarin hij aanspraak maakt op loonsuppletie;
 - ii. op een aangegeven tijd en plaats te verschijnen op verzoek van de uitvoerder;
 - iii. controle mogelijk te maken door inspecteurs, die zich met een daartoe strekkende machtiging kunnen legitimeren;
 - iv. een wijziging in zijn woon- of verblijfplaats onverwijld te melden aan de uitvoerder;
 - v. de uitvoerder desgevraagd inzage te verstrekken in en tegen kostprijs kopieën te verstrekken van boeken, bescheiden, stukken en andere gegevensdragers, voor zover deze betekenis kunnen hebben voor het recht op loonsuppletie of voor het bedrag van de loonsuppletie dat aan de werknemer wordt betaald;

- vi. aan de uitvoerder desgevraagd verklaringen over te leggen afkomstig van en ondertekend door zijn werkgever of werkgevers of relevante derden, waarin deze de juistheid van door de werknemer in verband met de loonsuppletie verstrekte gegevens bevestigen.
- c. De werknemer die recht heeft op loonsuppletie is verplicht een hem aangeboden passende, hoger beloonde dienstbetrekking te aanvaarden met inachtneming van het volgende:
 - i. indien de werknemer in het onderwijs wenst te blijven werken, is hij niet verplicht arbeid buiten het onderwijs te aanvaarden;
 - ii. de werknemer is slechts verplicht een dienstbetrekking voor bepaalde tijd te aanvaarden, indien ook de dienstbetrekking op grond waarvan hij recht heeft op loonsuppletie een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is, die bovendien tussentijds kan worden opgezegd en niet later eindigt dan de aangeboden dienstbetrekking.
- d. Bij overtreding van de voorschriften uit dit artikel zijn de bepalingen uit de WW over het geldend maken van het recht op uitkering, met uitzondering van de bepalingen over boeten, van overeenkomstige toepassing. Bij overtreding van de inlichtingenplicht kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.

Artikel 3

Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met een nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

- a. Een werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van hoofdstuk B artikel 6 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:
 - i. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
 - ii. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
 - iii. het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.
- b. De duur van de verlenging, bedoeld onder a, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
- c. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan op grond van hoofdstuk B artikel 6 geen recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn bovenwettelijke uitkering is bereikt, in afwijking van hoofdstuk B artikel 6, alsnog recht op een aansluitende uitkering indien:
 - i. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering was verbonden, en
 - ii. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering bij het einde van de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering nog niet is verstreken, en
 - iii. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.

- d. De duur van de aansluitende uitkering, bedoeld onder c, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken bij het einde van de duur van het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
- e. De uitkering tijdens de verlenging, bedoeld in onderdeel b, en de aansluitende uitkering die op grond van onderdeel c wordt toegekend, hebben de hoogte van een extra aansluitende uitkering als bedoeld in artikel B.7a:
 - i. als de werknemer bij zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering recht had op een extra aansluitende uitkering, en
 - ii. voor ten hoogste het aantal maanden dat die extra aansluitende uitkering zou hebben geduurd als de werknemer werkloos was gebleven. Deze maanden zijn gelegen direct voor het bereiken van de AOW-leeftijd.
- f. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het gestelde onder a. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.

Artikel 4

Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht¹⁹

- a. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft per de datum waarop de werknemer na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking een nieuw recht op WW-uitkering heeft waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, en:
 - i. het recht op bovenwettelijke uitkering was geëindigd, en
 - ii. het recht op bovenwettelijke uitkering niet op grond van artikel B.1 is herleeft.
- b. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
 - i. indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn uit de WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten, of
 - ii. indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.
- c. De onderdelen a en b zijn ook van toepassing op de werknemer die uit zijn dienstbetrekking als werknemer geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld onder b, onderdeel i, had aanvaard. Bij deze werknemer wordt voor de toepassing van de onderdelen a en b gehandeld alsof hij aansluitend aan het einde van zijn dienstbetrekking als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gekregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
- d. De bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van onderdeel c niet als de werknemer uit zijn dienstbetrekking als werknemer geen WW zou hebben gekregen als gevolg van het niet nakomen van een verplichting op grond van de WW.
- e. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in

¹⁹ Herlevingstermijn: art. 21 lid 3, 4 en 5 WW

- zijn geval voortvloeien uit het bepaalde onder a tot en met d. In bijlage 2 hebben partijen nadere regels gesteld inzake de vorige volzin.
- f. De onderdelen a tot en met e zijn ook van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad. De onderdelen a tot en met e zijn echter niet van toepassing zolang de werknemer recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van artikel 22 ZAR.
 - g. Zolang de werknemer tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering die op grond van dit artikel is herleefd en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleefde uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel B.2 onder b of artikel B.5 onder d, artikel B.7 onder c of artikel B.7a onder b, die voor de werknemer geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleefd. Artikel B.2, onder d en e, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5

Afkoop

- a. Op verzoek van de werknemer kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht.
- b. Afkoop van het recht op bovenwettelijke uitkering kan uitsluitend via een vaststellingsovereenkomst plaatsvinden.
- c. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:
 - i. heeft de werknemer geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;
 - ii. blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

Artikel 6

Vergoeding van verhuiskosten²⁰

- a. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
- b. Indien de werknemer in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
- c. Een vordering op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kan met de tegemoetkoming in de verhuiskosten in één keer worden verrekend.

²⁰ Terugvordering en verrekening: artt. 36 t/m 36b WW

- d. De bepalingen in de WW over terugvordering en verrekening zijn van overeenkomstige toepassing op de verhuiskostenvergoeding voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Hoofdstuk E

Slotbepalingen

Artikel 1

Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering op grond van de WW een algemeen geldende neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd overeenstemming wordt bereikt over een regeling die als strekking heeft dat deze neerwaartse wijziging wordt bijgesteld, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van de werknemer, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

Artikel 2

Overgangsbepalingen BWR 2016

- a. Op uitkeringen op grond van deze regeling, ingegaan vóór 1 juli 2016, en op loonsuppleties gebaseerd op die uitkeringen, blijft de BWR zoals die luidde op 30 juni 2016 van toepassing.
- b. In afwijking van onderdeel a wordt een aansluitende uitkering die is toegekend tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt, verlengd tot de AOW-leeftijd indien:
 - i. de uitkering op 1 juli 2016 lopend is, of
 - ii. de werknemer is geboren op of na 1 augustus 1951 en de uitkering vóór 1 juli 2016 is geëindigd en daarna herleeft. Voor de vraag of de uitkering herleeft, wordt daarbij uitgegaan van een uitkering die tot de AOW-leeftijd loopt.
- c. Indien de werknemer met zijn werkgever uiterlijk op 1 juli 2016 een vaststellingsovereenkomst heeft gesloten ter beëindiging van het dienstverband en de werknemer uit dienst treedt per een datum gelegen in de periode 1 juli t/m 31 december 2016, kan hij nog een beroep doen op de BWR zoals die luidde op 30 juni 2016. Een uitkering die op grond van die regeling loopt tot de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt, wordt verlengd tot de AOW-leeftijd, tenzij de werkgever de werknemer een compensatie heeft betaald of toegezegd voor het niet tot de AOW-leeftijd lopen van de uitkering.²¹
- d. De werknemer die met zijn werkgever een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van het dienstverband en uit dienst treedt per een datum gelegen in de periode 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2021, heeft het recht in plaats van op deze regeling een beroep te doen op de Overgangsregeling Bovenwettelijke werkloosheidsregeling

²¹ Bij een ontslag via een vaststellingsovereenkomst heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding. Werkgever en werknemer kunnen in overleg al dan niet een ontslagvergoeding overeenkomen.

(bijlage G.1).²² Als de werknemer aan de werkgever kenbaar maakt dat hij gebruik wil maken van deze mogelijkheid, zal de werkgever meewerken aan het tot stand komen van de vaststellingsovereenkomst, tenzij:

- i. het ontslag het eenzijdig initiatief van de werknemer is, of
- ii. de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, of
- iii. de werkgever de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt op grond van artikel 7:669 lid 3 onder e BW.

De werkgever is hierbij niet verplicht akkoord te gaan met een ontslagvergoeding voor de werknemer.²³

- e. Voor een werknemer die in de periode van 1 januari tot 1 juli 2016 in dienst is geweest bij een werkgever en die uit dienst gaat vóór 1 september 2016, wordt het bovenwettelijk dagloon verhoogd met het evenredig deel van de eenmalige uitkering die in juli 2016 wordt betaald. De vorige zin is niet van toepassing als de eenmalige uitkering al is meegeteld voor het WW-dagloon van de werknemer.

Artikel 3

Overgangsbepaling overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels

Daar waar de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nadere regels heeft gesteld ter uitvoering van een of meer artikelen van het BBWO, zoals dit luidde op 30 juni 2003 blijven deze uitvoeringsregels naar aard en strekking van kracht voor de uitvoering van de overeenkomstige artikelen in deze regeling. Deze bepaling blijft van kracht tot het moment waarop partijen dan wel de werkgever wijzigingen aanbrengen in één of meer van de genoemde regels.

Artikel 4

Overgangsgarantie en hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze regeling voor de werknemer tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze regeling niet in werking zou zijn getreden, kunnen partijen besluiten het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk te compenseren.

Artikel 5

Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling.

²² Dit recht van de werknemer bestaat ook bij het voornemen tot opzegging door werkgever dan wel ontbinding door de kantonrechter op verzoek van werkgever op grond van 7:669 BW, behoudens hetgeen in dit artikel onder i, ii en iii is opgenomen. Als een werknemer gebruik maakt van dit recht, zal een vaststellingsovereenkomst worden gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

²³ Bij een ontslag via een vaststellingsovereenkomst heeft de werknemer geen recht op een transitievergoeding. Werkgever en werknemer kunnen in overleg al dan niet een ontslagvergoeding overeenkomen.

Bijlage 1 Behorende bij hoofdstuk B artikel 10 BWR

Regels voor het recht op uitkering in gevallen waarin de werknemer geen recht op uitkering op grond van de WW heeft.

1. De begripsbepalingen van de Bovenwettelijk Werkloosheidsregeling zijn van toepassing.
2. De werknemer, die geen recht op WW-uitkering heeft vanwege het enkele feit dat hij niet voldoet aan de voorwaarde van artikel 17, onderdeel a, WW, heeft recht op uitkering indien:
 - i. hij voldoet aan de voorwaarde van artikel 17 lid 1 WW, met inachtneming van artikel 17a WW, waarbij voor '36 weken' wordt gelezen: 39 weken, en voor '26 weken' wordt gelezen: 20 weken;
 - ii. hij in deze periode van 39 weken uitsluitend kort tijdelijke betrekkingen heeft vervuld, waarbij onder kort tijdelijke betrekkingen wordt verstaan arbeid in tijdelijke dienst waarvan de duur minder bedraagt dan een aaneengesloten periode van 26 weken, en
 - iii. hij niet een leraar in opleiding is die voor de termijn van vijf maanden in tijdelijke dienst is benoemd conform artikel 2.6 CAO MBO.
3. De uitkering, bedoeld onder 2, is gelijk aan de WW-uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad als de verkorte weken-eis uit het eerste lid ook voor de WW van toepassing zou zijn geweest, vermeerderd met de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer dan recht zou hebben gehad.
4. De werknemer, wiens recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd door de overeenkomstige toepassing van artikel 19, eerste lid, onderdeel e, WW, heeft, indien hij verblijft in een Staat waarin EEG-Verordening 1408/71 niet van toepassing is, onder overeenkomstige toepassing van artikel 64 Verordening (EG) 883/2004 recht op uitkering.
5.
 - a. De werknemer die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als werknemer buiten Nederland woont en in verband met artikel 65 lid 2 Verordening (EG) 883/2004 geen recht op WW-uitkering heeft, heeft recht op uitkering voor zover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
 - b. De uitkering waarop de werknemer op grond van onderdeel a recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
 - c. Indien de werknemer die op grond van dit artikel recht heeft op een uitkering, of op wie, indien hij in Nederland zou hebben gewoond, artikel 46 ZW of artikel 3:10 WAZO van toepassing zou zijn geweest, aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof, naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het tweede lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de WAZO. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de WAZO. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering op grond van dit artikel gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de WAZO en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.

- d. Indien de werknemer een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, arbeidsongeschiktheid of adoptie en pleegzorg naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.

Bijlage 2 Behorende bij hoofdstuk D artikel 3 en 4 BWR

1. De werknemer die recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad en die een aanvraag indient om verlenging of verhoging van een nieuwe bovenwettelijke uitkering op grond van hoofdstuk D artikel 3 BWR, of herleving van het uitkeringsrecht op grond van hoofdstuk D artikel 4 BWR, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over, indien de bovenwettelijke uitkering vijf jaar of langer geleden is beëindigd en voor zover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
 - a. de beslissing tot toekenning van een recht op bovenwettelijke uitkering, waarbij de hoogte en de duur van de bovenwettelijke uitkering zijn vermeld;
 - b. de beslissing dat het recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd;
 - c. de uitkeringsstrook waarop de betaling van de uitkering over de uitkeringsperiode tot aan de eindigingsdatum is vermeld en de, al dan niet separate, uitkeringsstrook waarop de uitbetaling van vakantietoeslag tot die datum is vermeld;
 - d. een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
 - e. aanstelling- en ontslagbrieven, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle dienstbetrekkingen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
 - f. toekenning- en beëindigingbeslissingen, of daarmee overeenkomende bescheiden, van alle uitkeringen die hij sinds de eindiging van zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad;
 - g. indien de werknemer stelt dat de einddatum van zijn recht op bovenwettelijke uitkering conform artikel 43 WW is opgeschoven voordat dit recht laatstelijk eindigde: de beslissing dat het recht op bovenwettelijke uitkering eerder is geëindigd en waarbij zijn vermeld de datum per welke, de reden waarom en de mate waarin het recht is geëindigd, en de beslissing dat het recht is herleefd, waarbij is vermeld per welke datum de herleving heeft plaatsgevonden.
2. De werknemer, bedoeld in hoofdstuk D artikel 4, onder c, BWR, die een aanvraag indient om uitkering op grond van hoofdstuk D artikel 4 BWR, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over voor zover deze niet of niet meer aanwezig zijn bij de uitvoeringsinstantie:
 - a. het ontslagbesluit, de brief van zijn werkgever, of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt per wanneer zijn dienstbetrekking als werknemer is geëindigd en om welke reden deze is geëindigd, en indien de reden van eindiging het aflopen van een tijdelijke dienstbetrekking was, waarom deze niet is voortgezet;
 - b. een aanstellingsbrief, een loonstrook of daarmee overeenkomende stukken, waaruit blijkt wat de urenomvang en het loon uit de dienstbetrekking als werknemer waren;

- c. een volledig overzicht van de dienstbetrekkingen, het werk buiten dienstbetrekking en de uitkeringen die hij heeft gehad, met vermelding van de tijdvakken waarop deze betrekking hadden;
 - d. aanstelling- en ontslagbrieven of daarmee overeenkomende bescheiden van alle dienstbetrekkingen die hij heeft gehad;
 - e. toekenning- en beëindigingbeslissingen of daarmee overeenkomende bescheiden van alle uitkeringen die hij heeft gehad.
3. De werkgever kan een aanvraag om uitkering op grond van hoofdstuk D artikel 3 of 4 BWR geheel of gedeeltelijk afwijzen om de reden dat de werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij aan de voorwaarden voor toekenning van de uitkering voldoet, indien:
- a. de werknemer niet alle bescheiden overlegt die de leden 1 en 2 van deze bijlage in zijn geval vereist, of
 - b. de werkgever duidelijke aanwijzingen of een gegronde vermoeden heeft dat de inhoud van een of meer door de werknemer overgelegde bescheiden niet in overeenstemming is met de werkelijkheid, of
 - c. er uit de aanwezige gegevens kan worden afgeleid dat de werknemer zijn recht op bovenwettelijke uitkering heeft afgekocht of reeds heeft verbruikt.

Bijlage G.1: Overgangsregeling Bovenwettelijke werkloosheidsregeling

Dit is de overgangsregeling zoals bedoeld in artikel 2 sub d hoofdstuk E bijlage G BWR die van kracht is van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2021.

Hoofdstuk A Algemene Bepalingen

Artikel 1

Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering als bedoeld in artikel B.6 van deze regeling;
- b. aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering als bedoeld in artikel B.3 van deze regeling;
- c. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering als bedoeld in artikel B.2 van deze regeling;
- d. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering als bedoeld in artikel B.3 van deze regeling;
- e. bovenwettelijk dagloon en maandloon²⁴: het dagloon en maandloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
 - i. de maximumdagloongrens, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen buiten beschouwing wordt gelaten;
 - ii. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel D.1 of artikel 38 BWO, tot het loon wordt gerekend;
 - iii. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 15 BBWO en gebaseerd op een uitkeringsrecht op grond van het BBWO verkregen voor 1 juli 2003, tot het loon wordt gerekend;
 - iv. de loonsuppleties, genoemd onder ii en iii, niet tot het loon worden gerekend voor zover het WW-dagloon is verhoogd onder toepassing van een dagloongarantiebepaling;
- f. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de aanvulling op de WAZO-uitkering, de reparatie-uitkering en de aansluitende uitkering;
- g. BBWO: het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
- h. BWO: het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;
- i. dienstbetrekking: een dienstbetrekking als bedoeld in de WW;
- j. eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16a WW;
- k. diensttijd: de tijd gedurende een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever als bedoeld onder t of de tijd doorgebracht als personeelslid als bedoeld in de artikelen 34 en 68 van de Wet op het primair onderwijs, of als personeelslid als

²⁴ Bij de werknemer die vanwege verlof minder loon heeft ontvangen dan normaal, gaat het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen uit van het ongekorte loon. Dit hoeft daarom hier niet apart te worden vermeld.

bedoeld in de artikelen 39a en 53b van de Wet op het voortgezet onderwijs, of in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool, een instelling in het primair onderwijs, een instelling in het voortgezet onderwijs of een onderzoeksinstelling zoals gedefinieerd in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstellingen of bij een instelling of (de rechtsvoorgangers van) de Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 1.5.1 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder t, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van een wet als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder a, b, of n, WW, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;

- l. inkomen, inkomen in een kalendermaand en inkomen in verband met arbeid: wat daaronder wordt verstaan voor de WW;
- m. instelling: een instelling als bedoeld in de artikelen 1.3.1 tot en met 1.3.3 van de WEB;
- n. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- o. partijen: de volgende organisaties:
 - MBO Raadals werkgeversorganisatie enerzijds,
en
 - Algemene Onderwijsbond (AOB),
 - CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief,
 - FNV Overheid,
 - FvOv,als werknemersorganisaties anderzijds;
- p. reparatie-uitkering: de uitkering, bedoeld in artikel B.5;
- q. de uitvoerder: de werkgever of de door de werkgever aangewezen uitvoeringsorganisatie;
- r. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- s. WAZO: Wet arbeid en zorg;
- t. werkgever: het bevoegd gezag van de instelling als bedoeld in artikel 1.1.1, onderdeel w, van de WEB;
- u. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft of heeft gehad met de werkgever;
- v. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- w. WW: Werkloosheidswet;
- x. ZAR: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling;
- y. ZW: Ziektewet;
- z. BWR: bovenwettelijke werkloosheidsregeling.

Artikel 2.

Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voor zover de betrokkene arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen betrokkene is.

Artikel 3.

Indexering

1. Het bovenwettelijk dagloon en maandloon en de bedragen genoemd in artikel B.7 onderdeel e worden geïndexeerd op basis van de algemene salarismaatregelen in de CAO MBO.
2. De MBO Raad maakt aan de bij haar aangesloten instellingen op deugdelijke wijze bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste lid plaatsvindt.

Hoofdstuk B

Bovenwettelijke uitkeringen

Artikel 1

Recht op aanvulling op de WW-uitkering

- a. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
- b. In afwijking van onderdeel a heeft de werknemer geen recht op een aanvulling op een WW-uitkering wegens overname van de verplichtingen van de werkgever als die in betalingsonmacht verkeert.
- c. In afwijking van onderdeel a heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de WW-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering op grond van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling.
- d. De aanvulling op de WW-uitkering eindigt en herleeft volgens dezelfde regels als de WW-uitkering.
- e. Op de aanvulling op de WW-uitkering zijn de re-integratiemaatregelen van de WW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2

Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

- a. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering, inclusief eventuele opschuivingen van de einddatum na herleving.
- b. De aanvulling op de WW-uitkering bedraagt gedurende de eerste 6 maanden $0,75 * (A \text{ min } B)$ min de WW-uitkering en vervolgens $0,70 * (A \text{ min } B)$ min de WW-uitkering. Hierbij staat:
A voor het bovenwettelijk maandloon;
B voor het inkomen in een kalendermaand.
- c. Voor de bepaling van de periode van 6 maanden in onderdeel b telt een periode van aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering mee. Als de WW-uitkering tijdens de periode van 6 maanden eindigt en vervolgens herleeft, schuift de einddatum van de periode evenveel op als de einddatum van de WW.

- d. De aanvulling op de WW-uitkering compenseert niet de toepassing door UWV op de WW-uitkering van:
 - i. een sanctie, verrekening of beslaglegging;
 - ii. een betaling aan iemand anders dan de werknemer;
 - iii. een vermindering met inkomen in verband met arbeid of inkomen uit een noodzakelijk verklaarde scholing. Indien dit inkomen hoger is dan de WW-uitkering, wordt het meerdere in mindering gebracht op de aanvulling op de WW;
 - iv. een vermindering met een percentage als de werknemer gebruik maakt van de regeling om een eigen bedrijf te starten met behoud van uitkering. De aanvulling op de WW wordt met hetzelfde percentage verminderd.
- e. Als de werknemer naast zijn WW-uitkering recht heeft op een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, wordt voor de aanvulling op de WW-uitkering die loonsuppletie bij het inkomen geteld.
- f. Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarde genoemd in artikel 17 WW, maar niet voldoet aan de voorwaarden genoemd in artikel 42 WW wordt de wettelijke uitkeringsduur aangevuld tot vier maanden. Gedurende de eerste drie maanden wordt de WW-uitkering aangevuld tot 75% en de vierde maand tot 70% conform de in sub b opgenomen berekeningswijze.

Artikel 3

Recht op aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering

- a. De werknemer die recht heeft op uitkering op grond van de ZW
 - i. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
 - ii. op grond van nawerking, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden,heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
- b. De vrouwelijke werknemer die recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering heeft op grond van de WAZO
 - i. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering zou hebben gehad, of
 - ii. op grond van nawerking, terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden,heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.
- c. In afwijking van de onderdelen a en b heeft de werknemer geen recht op aanvulling op de ZW- of WAZO-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering op grond van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling.

Artikel 4

Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering en de WAZO-uitkering

- a. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.
- b. De ZW- of WAZO-uitkering:
 - i. van de werknemer die anders een WW-uitkering zou hebben gehad, wordt aangevuld tot de hoogte die die WW-uitkering plus de aanvulling daarop zou hebben gehad;
 - ii. van de werknemer die anders een reparatie-uitkering of een aansluitende uitkering zou hebben gehad, wordt aangevuld tot de hoogte van die reparatie-uitkering of aansluitende uitkering;
 - iii. die op grond van nawerking is toegekend en waarop onderdeel ii niet van toepassing is, wordt aangevuld tot de hoogte die de WW-uitkering plus de aanvulling daarop laatstelijk had.
- c. Artikel B.2 onder d is van overeenkomstige toepassing op de aanvullingen, bedoeld in dit artikel.

Artikel 5

De reparatie-uitkering

- a. De werknemer wiens WW-uitkering is toegekend voor een kortere duur dan zou hebben gegolden op grond van de WW zoals die luidde op 31 december 2015, heeft recht op een reparatie-uitkering.
- b. De reparatie-uitkering gaat in zodra het einde van de duur van de WW-uitkering is bereikt.
- c. De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering volgens de WW zoals die luidde op 31 december 2015, en de toegekende duur van de WW-uitkering.
- d. De hoogte van de reparatie-uitkering is $0,70 * (A \text{ min } B * C/D)$.
Hierbij staat:
A voor het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk maandloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 12 of LD, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
B voor het inkomen in een kalendermaand;
C voor het bovenwettelijk dagloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk dagloon gebaseerd op het maximum van carrièrepatroon 12 of LD, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
D voor het bovenwettelijk dagloon.
- e. De reparatie-uitkering eindigt en herleeft volgens dezelfde regels als een WW-uitkering. Als het recht op uitkering eindigt en daarna herleeft, schuift de einddatum van de reparatie-uitkering op zoals bij een WW-uitkering.
- f. In afwijking van onderdeel e eindigt het recht op reparatie-uitkering niet doordat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt wordt en in aanmerking zou zijn gekomen voor een uitkering op grond van de ZW, de WAZO, de WIA of de WAO als hij nog verzekerd zou zijn geweest voor die wetten. De reparatie-uitkering eindigt wel als de werknemer een van deze uitkeringen krijgt op grond van nawerking.

- g. Op de reparatie-uitkering zijn de re-integratiemaatregelen van de WW van overeenkomstige toepassing.
- h. Inkomen in verband met arbeid en inkomen uit een noodzakelijk verklaarde scholing worden op de reparatie-uitkering in mindering gebracht als bij een WW-uitkering. De vermindering van de WW-uitkering met een percentage als de werknemer gebruikmaakt van de regeling om een eigen bedrijf te starten met behoud van uitkering, is van overeenkomstige toepassing op de reparatie-uitkering.
- i. Bij samenloop van de reparatie-uitkering met een uitkering op grond van de WW, de ZW, de WIA, een andere reparatie-uitkering, een aansluitende uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt:
 - i. wordt inkomen op de reparatie-uitkering in mindering gebracht als dat inkomen op de voorafgaande WW-uitkering in mindering zou zijn gebracht als die uitkering niet zou zijn geëindigd;
 - ii. heeft, als de werknemer naast zijn uitkeringen geen inkomen uit werk heeft, de reparatie-uitkering het karakter van een aanvulling op de overige uitkeringen tot 70% van het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste 70% van het maximum van carrièrepatroon 12 of LD, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
 - iii. wordt, als de werknemer naast zijn uitkeringen inkomen uit werk heeft en de som van zijn uitkeringen en zijn inkomen uit werk hoger is dan 87,5% van zijn bovenwettelijk maandloon plus 8,75% van zijn bovenwettelijk maandloon maar ten hoogste 8,75% van het maximum van carrièrepatroon 12 of LD, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, de reparatie-uitkering verminderd tot dit niet meer het geval is. Voor de toepassing van dit onderdeel wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, tot het inkomen gerekend.
 - iv. is artikel B.2 onder d van overeenkomstige toepassing op de reparatie-uitkering.

Artikel 6

Het recht op aansluitende uitkering

- a. De werknemer die op de eerste werkloosheidsdag aan de 4-uit-5-jareneis voldoet of daarvan is vrijgesteld, heeft recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 43 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van ten minste vijf jaar.
- b. De aansluitende uitkering gaat in zodra het einde van de duur is bereikt van:
 - i. de reparatie-uitkering, als de werknemer daar recht op had;
 - ii. de WW-uitkering, in de overige gevallen.
- c. De onderdelen e, f en g van artikel B.5 zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 7

Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

- a. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
 - i. 43 jaar oud is: 6 maanden
 - ii. 44 jaar oud is: 1 jaar
 - iii. 45 jaar oud is: 1,5 jaar

- iv. 46 jaar of ouder is: 2 jaar
- b. De duur van de aansluitende uitkering is voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
 - i. 47 jaar oud is: 2,5 jaar
 - ii. 48 jaar oud is: 3 jaar
 - iii. 49 jaar oud is: 3,5 jaar
 - iv. 50 jaar oud is: 4 jaar
 - v. 51 jaar oud is: 4,5 jaar
 - vi. 52 jaar oud is: 5 jaar
 - vii. 53 jaar of ouder is: 5,5 jaar
- c. De aansluitende uitkering duurt voor de werknemer die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en 54 jaar of ouder is, tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
- d. De hoogte van de aansluitende uitkering is $0,70 * (A \text{ min } B * C/D)$.
 Hierbij staat:
 A voor het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste € 5.698,50;
 B voor het inkomen in een kalendermaand;
 C voor het bovenwettelijk dagloon, maar ten hoogste € 262;
 D voor het bovenwettelijk dagloon.
- e. Onderdeel h van artikel B.5 is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
- f. Bij samenloop van de aansluitende uitkering met een uitkering op grond van de WW, de ZW, de WIA, een andere aansluitende uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt:
 - i. wordt inkomen op de aansluitende uitkering in mindering gebracht als dat inkomen op de voorafgaande WW-uitkering in mindering zou zijn gebracht als die uitkering niet zou zijn geëindigd;
 - ii. heeft, als de werknemer naast zijn uitkeringen geen inkomen uit werk heeft, de aansluitende uitkering het karakter van een aanvulling op de overige uitkeringen tot 70% van het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste 70% van € 5.698,50;
 - iii. wordt, als de werknemer naast zijn uitkeringen inkomen uit werk heeft en de som van zijn uitkeringen en zijn inkomen uit werk hoger is dan 87,5% van zijn bovenwettelijk maandloon plus 8,75% van zijn bovenwettelijk maandloon maar ten hoogste 8,75% van € 5.698,50, de aansluitende uitkering verminderd tot dit niet meer het geval is. Voor de toepassing van dit onderdeel wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een uitkering die daarmee overeenkomt, tot het inkomen gerekend.
 - iv. is artikel B.2 onderdeel d van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

Artikel 8

Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. Door of namens de werkgever wordt vastgesteld of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat. De artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.

2. De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
3. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan door of namens de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, worden geweigerd.
4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO is het derde lid en zijn de artikelen 3:12 en 3:16, eerste lid, onderdelen b, d, f en g, WAZO van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9

De betaling van de bovenwettelijke uitkering

1. Met inachtneming van het tweede lid zijn de artikelen 30 tot en met 41 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid. Artikel 41 WW wordt op de bovenwettelijke uitkering uitsluitend toegepast indien het uit te betalen bedrag van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering samen een hoogte heeft als bedoeld in artikel 41 WW.
2. Vervallen.
3. De artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.
4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO zijn de artikelen 3:14 en 3:16, tweede lid, onderdelen a en b, WAZO, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10

Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

1. Partijen kunnen regels stellen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van werknemers die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.
2. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het eerste lid:
 - a. wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
 - b. eindigt niet door de omstandigheid dat de werknemer wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof op grond van de WAZO niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd.
 - c. is, indien de werknemer alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de werknemer verbonden is aan dat recht op WW-uitkering. Onderdeel b van de vorige volzin is niet van toepassing in de situatie, bedoeld in artikel 6, tweede lid en artikel 7a, tweede lid.
3. Zolang en voor zover de werknemer tegelijk recht heeft op een uitkering, toegekend op grond van het eerste lid, en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een bovenwettelijke

uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de uitkering op grond van het eerste lid het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van het eerste lid zonder de samenloop zou hebben. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk C

De overlijdensuitkering

Artikel 1

Overlijdensuitkering

1. Indien de werknemer die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel 15, overlijdt:
 - a. wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 65,25;
 - b. wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de werknemer niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a;
 - c. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder a of b, aan de nabestaanden, bedoeld in artikel 35 ZW, van een werknemer die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van driemaal het bedrag aan loonsuppletie waarop de werknemer recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
4. Andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de werknemer, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voor zover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de WW-uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de werknemer. De vorige volzin wordt niet toegepast voor zover met die dienstbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.
5. Vorderingen op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.

6. De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Hoofdstuk D

Re-integratie bevorderende regelingen

Artikel 1

Loonsuppletie

- a. De werknemer die recht op bovenwettelijke uitkering heeft en een nieuwe dienstbetrekking krijgt, heeft recht op loonsuppletie als het loon in zijn nieuwe dienstbetrekking lager is dan het bovenwettelijk dagloon, beide herleid tot een uurbedrag, en de uiterlijke einddatum van de loonsuppletie, genoemd in onderdeel g, nog niet is bereikt.
- b. Onderdeel a is ook van toepassing op de werknemer die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had gekregen. Bij deze werknemer wordt gehandeld alsof hij aansluitend aan het arbeidsurenverlies uit zijn dienstbetrekking als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gekregen.
- c. Onder dienstbetrekking in de onderdelen a en b wordt verstaan:
 - i. een arbeidsovereenkomst;
 - ii. een aanstelling als ambtenaar;
 - iii. een arbeidsverhouding naar buitenlands recht die met i of ii overeenkomt.
- d. In afwijking van de onderdelen a en b heeft de werknemer geen recht op loonsuppletie als hij geen bovenwettelijke uitkering krijgt, respectievelijk zou hebben gekregen, als gevolg van het niet nakomen van een verplichting op grond van de WW.
- e. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - i. zodra de werknemer geen recht meer heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking;
 - ii. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in onderdeel h, als over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan het bovenwettelijk dagloon, beide herleid tot een uurbedrag;
 - iii. als de tweede helft van de duur, bedoeld in onderdeel g, is ingegaan en het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet lager is dan 90% van het bovenwettelijk dagloon, beide herleid tot een uurbedrag;
 - iv. zodra onderdeel d van toepassing wordt;
 - v. zodra de uiterste einddatum van de loonsuppletie, bedoeld in onderdeel g, is bereikt.
- f. Nadat het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van onderdeel e sub i, ii of iii, en de reden van beëindiging niet meer bestaat, en de uiterste einddatum, bedoeld in onderdeel g, nog niet is bereikt, herleeft het recht op loonsuppletie. Zolang de werknemer tegelijk recht heeft op meer dan één loonsuppletie op grond van deze regeling, wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.
- g. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
- h. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de werknemer recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin

de uiterste einddatum, bedoeld onder g, nog niet is bereikt. Zo nodig in afwijking van de vorige zin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra onderdeel i sub ii van toepassing wordt.

- i. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
 - i. in de eerste helft van de duur, bedoeld in onderdeel g: het bovenwettelijke dagloon,
 - ii. in de tweede helft van de duur, bedoeld in onderdeel g: 90% van het bovenwettelijke dagloon, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.
- j. Voor de berekening in onderdeel i wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de werknemer recht had of zou hebben gehad, het bovenwettelijke dagloon vermenigvuldigd met A/B, waarbij:

A = het aantal arbeidsuren per week in de nieuwe dienstbetrekking, of, als dit geen vast aantal uren is, het gemiddelde aantal arbeidsuren per week in de berekeningsperiode, bedoeld onder h, en

B = het aantal arbeidsuren per week waarop het recht op bovenwettelijke uitkering is gebaseerd.

De vorige zin wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als de bovenwettelijke uitkering een fulltime omvang hebben.
- k. Als in een berekeningsperiode, bedoeld onder h, de som van het loon uit de nieuwe dienstbetrekking, de loonsuppletie en een of meer wettelijke of bovenwettelijke uitkeringen waarop de werknemer recht heeft, hoger is dan het bovenwettelijke dagloon, of in het geval van onderdeel i sub ii, hoger is dan 90% van het bovenwettelijke dagloon, wordt de loonsuppletie verminderd tot dat niet meer het geval is.
- l. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de bepalingen uit de WW over de betaling, terugvordering en verrekening van de uitkering van overeenkomstige toepassing.
- m. Voor de toepassing van dit artikel:
 - i. wordt onder het loon uit de nieuwe dienstbetrekking altijd het onverminderde loon verstaan;
 - ii. wordt een loonsuppletie uit een andere sector of een daarmee overeenkomende uitkering, waarop de werknemer recht heeft, bij het loon in de nieuwe dienstbetrekking geteld;
 - iii. wordt het loon uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de werknemer geen passende arbeid is, geacht niet lager te zijn dan 70% van het bovenwettelijke dagloon, beide herleid tot een uurbedrag;
 - iv. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als het bovenwettelijke dagloon.

Artikel 2

Verplichtingen bij loonsuppletie

- a. De loonsuppletie wordt toegekend op aanvraag van de betrokkene. De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:

- a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen; en
- b. de door of namens de werkgever te stellen controlevoorschriften loonsuppletie na te leven; en
- c. passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.

Indien de betrokkene deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 22 tot en met 24, 26 en 27 WW van overeenkomstige toepassing. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande onderdeel iii.

- b. Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de betrokkene de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen kan het uitvoeringsorgaan de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.

Artikel 3

Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

- a. Een werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van artikel B.6 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:
 - i. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
 - ii. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
 - iii. het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.
- b. De duur van de verlenging, bedoeld onder a, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
- c. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan op grond van artikel B.5 geen recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn bovenwettelijke uitkering is bereikt, in afwijking van artikel B.5, alsnog recht op een aansluitende uitkering indien:
 - i. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering was verbonden, en
 - ii. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering bij het einde van de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering nog niet is verstreken, en
 - iii. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.
- d. De duur van de aansluitende uitkering, bedoeld onder c, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken bij het einde van de duur van het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.

- e. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het gestelde onder a. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.

Artikel 4

Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

- a. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft per de datum waarop de werknemer na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking een nieuw recht op WW-uitkering heeft waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, en:
 - i. het recht op bovenwettelijke uitkering is geëindigd, en
 - ii. het recht op bovenwettelijke uitkering niet op grond van artikel B.1 is herleeft.
- b. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
 - i. indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn uit de WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening van een beroep te verrichten, of
 - ii. indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.
- c. De onderdelen a en b zijn ook van toepassing op de werknemer die uit zijn dienstbetrekking als werknemer geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld onder b onderdeel i had aanvaard. Bij deze werknemer wordt voor de toepassing van de onderdelen a en b gehandeld alsof hij aansluitend aan het einde van zijn dienstbetrekking als werknemer een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben gekregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.
- d. De bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van onderdeel c niet als de werknemer uit zijn dienstbetrekking als werknemer geen WW zou hebben gekregen als gevolg van het niet nakomen van een verplichting op grond van de WW.
- e. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de werknemer onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het bepaalde onder a tot en met d. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.
- f. De onderdelen a tot en met e zijn ook van toepassing op de werknemer die recht heeft op ZW-uitkering of op zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben gehad. De onderdelen a tot en met e zijn echter niet van toepassing zolang de werknemer recht heeft op uitkering of bezoldiging op grond van artikel 22 ZAR.
- g. Zolang de werknemer tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering die op grond van dit artikel is herleeft en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleeft uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel B.2 onder b, artikel B.5 onder d of artikel B.7 onder e, die voor de werknemer geldt op grond van het recht op bovenwettelijke

uitkering dat op grond van dit artikel is herleefd. Artikel B.2, onder d en e, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5

Afkoop

1. Op verzoek van de werknemer kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht.
2. Afkoop van het recht op bovenwettelijke uitkering kan uitsluitend via een vaststellingsovereenkomst plaatsvinden.
3. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:
 - a. heeft de werknemer geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;
 - b. blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

Artikel 6

Vergoeding van verhuiskosten

1. De werknemer die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden en de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
2. Indien de werknemer in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Een vordering op de werknemer ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kan met de tegemoetkoming in de verhuiskosten in één keer worden verrekend.
4. De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de tegemoetkoming in de verhuiskosten, voor zover deze onverschuldigd is betaald.

Artikel 7

Overige re-integratie bevorderende regelingen

Door partijen kunnen voor alle werknemers, dan wel bepaalde categorieën van werknemers, re-integratie bevorderende maatregelen worden gesteld.

Hoofdstuk E

SLOTBEPALINGEN

Artikel 1

Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemeen neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen overeenstemming wordt bereikt, binnen zes maanden na de datum van het

Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van werknemer, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na datum van het Staatsblad.

Artikel 2

Overgangsbepaling overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels

Daar waar de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nadere regels heeft gesteld ter uitvoering van een of meer artikelen van het BBWO, zoals dit luidde op 30 juni 2003 blijven deze uitvoeringsregels naar aard en strekking van kracht voor de uitvoering van de overeenkomstige artikelen in deze regeling. Deze bepaling blijft van kracht tot het moment waarop partijen dan wel de werkgever wijzigingen aanbrengen in één of meer van de genoemde regels.

Artikel 3

Overgangsgarantie en hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze regeling voor de werknemer tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze regeling niet in werking zou zijn getreden, kan de werkgever het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

Artikel 4

Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Overgangsregeling Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling.

Bijlage H: Reglement levensloop

Het reglement levensloop is vervallen.

Bijlage I: Regeling onbetaald verlof

Artikel 1

Definities en doel van de regeling

1. Op deze regeling zijn de begripsbepalingen van hoofdstuk 1 van de cao van toepassing.
2. Deze verloffregeling is een regeling voor de opname van onbetaald verlof door de werknemer. De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit deze regeling met behoud van zijn functie onbetaald verlof opnemen. De werknemer kan dit verlof gebruiken voor doelen die hij zelf bepaalt.

Artikel 2

Verlof opnemen

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij onbetaald verlof opneemt. De werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg de duur en de omvang van het verlof.

Artikel 3

Procedure verlofaanvraag

1. De werknemer vraagt het onbetaald verlof schriftelijk aan bij de werkgever. Bij zijn aanvraag vermeldt hij de exacte periode en omvang van het gewenste verlof.
2. De werknemer doet zijn aanvraag ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum van het verzoek. De werkgever staat een kortere aanvraagtermijn toe als dat op grond van de omstandigheden redelijk is of als dat voor zorgdoeleinden dringend vereist is.
3. Tenzij de continuïteit van de bedrijfsvoering zou worden geschaad door het voorgestelde tijdstip, de vorm of de duur van het verlof, stemt de werkgever in met de verlofaanvraag.
4. De werkgever deelt de werknemer binnen één maand nadat deze de aanvraag heeft ingediend, schriftelijk mee of hij al dan niet instemt met het onbetaald verlof. Een afwijzing van het verzoek tot onbetaald verlof wordt met redenen omkleed. De werkgever en de werknemer zoeken samen een alternatief.
5. Indien de werkgever instemt met het onbetaald verlof, leggen werkgever en werknemer uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum schriftelijk de volgende gegevens vast:
 - de ingangsdatum,
 - de einddatum,
 - de omvang van het verlof, en
 - indien van toepassing, bijzondere afspraken over de terugkeer.

Artikel 4

Voortijdige beëindiging van het verlof

Voortijdige beëindiging van het verlof is in beginsel niet mogelijk.

Artikel 5

Consequenties voor arbeidsvoorwaarden en vergoedingen

1. Gedurende het onbetaald verlof bestaat er geen aanspraak op loon.
2. De werknemer die in deeltijd onbetaald verlof geniet, wordt beschouwd als een deeltijdwerknemer.
3. Voor zover het verlof niet langer duurt dan 6 maanden, verhaalt de werkgever 40% van de pensioenpremie over de verlofuren op de werknemer. Voor zover het verlof langer duurt dan 6 maanden, maar niet langer dan 12 maanden, verhaalt de werkgever 60% van de pensioenpremie over de verlofuren op de werknemer. Bij voortduren van het verlof na 12 maanden draagt de werkgever niet meer bij in een eventuele verdere pensioenopbouw over de verlofuren. Indien de werknemer tijdens het onbetaald verlof een uitkering uit het levenslooptegoed van minder dan 70% van het salaris direct voorafgaand aan het verlof ontvangt, wordt de pensioenopbouw voortgezet naar rato van het percentage uit het levenslooptegoed. Onder pensioenpremie wordt in het kader van deze bepaling verstaan de pensioenpremie ABP conform artikel 4, lid 2 en 3 van de pensioenovereenkomst. Dit houdt in dat onder pensioenpremie valt de verschuldigde premie OP/NP, de premie anw-compensatie, de overgangspremie VPL en de premie arbeidsongeschiktheidspensioen. Wijzigingen in artikel 4, lid 2 en 3 van de pensioenovereenkomst ten aanzien van de samenstelling van de pensioenpremie werken automatisch door in de definitie van pensioenpremie in het kader van deze bepaling.
4. Over de verlofuren vindt geen opbouw van vakantie plaats.
5. Bij een voltijdverlof van langer dan 3 weken overleggen werkgever en werknemer over de consequenties voor de tegemoetkoming in de ziektekosten, werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang, reis- en verplaatsingskosten, de EHBO-toelage en de overige door de werkgever aan de werknemer beschikbaar gestelde faciliteiten. Zij kunnen hierbij afspraken maken die afwijken van het ter zake in de cao bepaalde.

Artikel 6

Ziekte, zwangerschap en bevalling tijdens de verlofperiode

1. Indien de werknemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, loopt het verlof door.
2. Indien de ziekte doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste dag na de verlofperiode.
3. Bij langdurige ziekte heeft de werknemer het recht om de opname van het onbetaald verlof op te schorten. Dit recht ontstaat op het moment waarop de werknemer na melding van de ziekte bij de werkgever, ten minste 4 weken aaneengesloten ziek is geweest en naar verwachting van de bedrijfsarts de ziekte van langdurige aard zal zijn. Er is sprake van een ziekte van langdurige aard indien binnen 2 maanden na afloop van de genoemde 4 weken redelijkerwijs geen herstel te verwachten is.

4. Vanaf het moment waarop het onbetaald verlof wordt opgeschort heeft de werknemer alle bij de werkgever geldende verplichtingen inzake re-integratie.
5. Voor de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het onbetaald verlof opgeschort.

Artikel 7

Functiegarantie bij onbetaald verlof

1. Uitgangspunt is dat de eigen functie bij terugkomst beschikbaar is voor de werknemer.
2. De werknemer heeft bij terugkomst recht op het maandsalaris dat hij verdiende op de laatste werkdag voor het verlof, in voorkomende gevallen gecorrigeerd met een cao-verhoging.
3. Indien het door zwaarwichtige bedrijfsbelangen niet mogelijk is de werknemer terug te laten keren in zijn eigen functie, zal de werkgever in overleg met de werknemer een vergelijkbare functie of een functie op hetzelfde salarisniveau zoeken.

Artikel 8

Overlijden

Voor de toepassing van artikel 7.7 lid 1 van de cao wordt de overleden werknemer geacht geen onbetaald verlof te hebben genoten.

Artikel 9

Overgangsrecht Regeling sabbats- of seniorenverlof

De Regeling sabbats- of seniorenverlof is vervallen per 1 augustus 2006. Het tegoeed dat een werknemer op grond van deze regeling op 31 juli 2006 had opgebouwd, kan vanaf die datum niet meer toenemen. De werknemer neemt dit tegoeed op enig moment in de vorm van verlof op. Op de opname van het verlof is artikel 3 van overeenkomstige toepassing. Op het opgenomen verlof blijft het bepaalde in bijlage H van de cao, zoals deze luidde op 31 juli 2006, van toepassing.

Artikel 10

Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de OR.

Artikel 11

Inwerkingtreding

Deze regeling is in werking getreden op 1 augustus 2006.

Bijlage J: Regeling werkgeversbijdragen ten behoeve van vakbondswerkzaamheden

Op deze Regeling zijn de begripsbepalingen van artikel 1.1 van de cao van toepassing en voorts de volgende begripsbepalingen:

- bijdrage: de bijdrage die de werkgever op grond van deze regeling verschuldigd is aan de vakbonden ten behoeve van de financiering van hun werkzaamheden in de mbo-sector;
- partij zijn bij de cao: de cao ondertekend hebbend.

Artikel 1

De hoogte van de bijdrage

De werkgever is per kalenderjaar aan de vakbonden een bijdrage verschuldigd die berekend wordt als een percentage van € 1.494.617. Het percentage is gelijk aan de Rijksbijdrage beroepsonderwijs van de instelling gedeeld door de totale Rijksbijdrage beroepsonderwijs van de mbo-sector als bedoeld in artikel 2.2.4 van de WEB maal 100%, een en ander zoals blijkend uit de eerste bekostigingsbrieven die betrekking hebben op het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 2

De bijdrage per vakbond

1. Elke vakbond heeft naar rato van het aantal van zijn leden dat op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is bij een werkgever, aanspraak op een deel van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.
2. Bij de toepassing van de tweede volzin van artikel 13.2 lid 2 betreft de aanspraak van de betrokken vakbond het deel van het kalenderjaar dat hoort bij de periode van 12 maanden, waarbij een deel van een maand telt als een hele maand. De aanspraak over het resterende deel van het kalenderjaar vervalt en wordt naar rato toegekend aan de overige vakbonden. De aanspraak van de betrokken vakbond ontstaat weer zodra hij opnieuw partij is bij de cao, maar niet eerder dan op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Indien na afloop van een cao geen nieuwe cao tot stand komt, geldt het tweede lid op overeenkomstige wijze voor alle vakbonden.
4. Elke vakbond geeft vóór 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan de MBO Raad op hoeveel werknemers bij hem op 1 januari van het voorafgaande kalenderjaar als lid zijn aangesloten en legt daarbij een accountantsverklaring over waaruit de juistheid van de opgave blijkt. Indien een vakbond deze opgave niet voor 1 oktober doet, vervalt zijn in het eerste lid genoemde aanspraak voor dat kalenderjaar. De MBO Raad maakt de opgave bekend aan de overige vakbonden en aan de werkgevers.

5. De MBO Raad stelt vóór 1 januari van het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekking hebben voor elke
 - a. werkgever de hoogte vast van de in artikel 1 genoemde bijdrage, op basis van de eerste bekostigingsbrieven van het kalenderjaar voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdragen betrekking hebben;
 - b. vakbond vast wat zijn aandeel in het budget van € 1.494.617 is, op basis van de opgaven bedoeld in het vierde lid, en stelt de werkgevers en de vakbonden hiervan in kennis.

Artikel 3

De inning van de bijdragen

1. De MBO Raad draagt zorg voor de inning van de door de werkgevers verschuldigde bijdragen en zal daartoe vóór 1 januari van het kalenderjaar de werkgevers verzoeken de in artikel 1 genoemde bijdrage vóór 1 maart dat jaar over te maken.
2. De MBO Raad maakt de ontvangen bijdragen vóór 1 april van het kalenderjaar over aan de vakbonden.

Artikel 4

De besteding van de bijdragen

1. De vakbond besteedt de door hem ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de mbo-sector. Ten aanzien van 30% van de ontvangen bijdragen geldt daarenboven dat de vakbond de middelen inzet ten behoeve van alle werknemers en de ondernemingsraden.
2. Binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar overlegt de vakbond aan de MBO Raad de jaarrekening en het jaarverslag, vergezeld van een accountantsverklaring waaruit blijkt dat de bijdragen zijn besteed aan het doel waarvoor ze zijn bestemd.

Artikel 5

Indexering

Tenzij partijen anders overeenkomen wordt het bedrag van € 1.494.617 niet geïndexeerd.

Artikel 6

Slotbepaling

Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2009.

Bijlage K: Arbocatalogus MBO

De Arbocatalogus MBO maakt onderdeel uit van de cao MBO en is te downloaden via de website www.sommbo.nl.

Bijlage L: Regeling vakbondscontributie

Artikel 1

Karakter van de regeling

Deze regeling maakt de inzet mogelijk van bestanddelen van het brutoloon voor de betaling van de vakbondscontributie.

Artikel 2

Vakbondscontributie

De volledige contributie over het betreffende kalenderjaar komt voor de regeling in aanmerking.

Artikel 3

Voorwaarden voor de belastingvrije vergoeding van de vakbondscontributie

De regeling is van toepassing op die werknemers die lid zijn van een vakbond die partij is bij de totstandkoming van de CAO MBO.

Toelichting: dit betreft de volgende organisaties:

- AOb;
- CNV Onderwijs, onderdeel van CNV Connectief;
- FNV Overheid;
- de bonden die behoren tot de FvOv:
 - UNIENFTO, vakbond voor de beroepskolom en het voortgezet onderwijs;
 - KVLO, Koninklijke Vereniging van Leraren Lichamelijke Opvoeding;
 - NVLF/O, Nederlandse Vereniging voor Logopedie en Foniatrie;
 - VLS, Vereniging Leraren Schoolmuziek;
 - VONKC, Vereniging Onderwijs Kunst en Cultuur;
 - NVOP, Nederlandse Vereniging voor Onderwijspersoneel;
 - NVS-NVL, Nederlandse Vereniging van Schooldecanen en Leerlingbegeleiders;
 - VLLT, Vereniging van Leraren in Levende Talen;
 - NVON, Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen;
 - NVvW, Nederlandse Vereniging van Wiskundeleraren;
 - LBBO, Landelijke Beroepsgroep voor Begeleiders in het Onderwijs;NVO, Nederlandse Vereniging van pedagogen en onderwijskundigen;
 - NVORWO, Nederlandse Vereniging voor Ontwikkeling van Reken-WiskundeOnderwijs.

Een aanvraag kan, per betaald contributiebedrag, slechts bij één werkgever worden ingediend. De werknemer is verantwoordelijk voor de gevolgen van een foutieve opgave.

Artikel 4

Bron

Voor de betaling van de vakbondscontributie in het jaar kan de eindejaarsuitkering worden ingezet.

Artikel 5

Procedure

1. De werknemer ontvangt uiterlijk 1 oktober van het betreffende jaar een verklaring van zijn vakbond, voor zover mogelijk, over de betaalde vakbondscontributie.
2. De werknemer moet vóór 1 november van het betreffende jaar aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij van deze regeling vakbondscontributie gebruik wenst te maken.
3. Daartoe levert de werknemer een volledig ingevuld aanvraagformulier en betalingsbewijs in bij de werkgever. Het aanvraagformulier wordt gepubliceerd op de website van de MBO Raad: www.mboraad.nl.

Overlegprotocol

Overlegprotocol inzake de wijze waarop door of namens de bevoegde gezagsorganen van de BVE-instellingen met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties overleg gevoerd wordt over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen.

Partijen

De Vereniging MBO Raad, gevestigd te Woerden, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.P.C.M. van Zijl en de heer R.C.A. Wilcke, verder te noemen de MBO Raad,

en

- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer R.C. van Baalen,
- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer B.C.P.M. Hoogenboom,
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
- UNIENFTO *, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J.F.A.M. van den Dries,

hierna te noemen: de vakbonden

overwegende

- dat zij uitvoering willen geven aan het bepaalde in artikel 4.1.2 van de WEB, zoals dit artikel luidt na het inwerkingtreden van de Wet van 27 juni 2008 tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs inzake deregulering en administratieve lastenverlichting (DAL, Stb. 2008, 267);
- dat de inwerkingtreding van de Wet van 17 december 2009, tot wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (medezeggenschap educatie en beroepsonderwijs, Stb. 2010, 8), nopen tot aanpassing van het Overlegprotocol decentrale arbeidsvoorwaardenvorming dat zij op 18 december 2007 hebben gesloten;
- dat genoemd overlegprotocol ook overigens actualisering behoeft,
- komen het volgende "Overlegprotocol arbeidsvoorwaarden-vorming BVE-sector" overeen.

Paragraaf 1. Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

Vakbond: een vereniging van werknemers zoals bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

WEB: de Wet educatie en beroepsonderwijs (Stb. 1995, 501) zoals laatstelijk gewijzigd.

Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling zoals bedoeld in artikel 1.1.1. onder de letter w van de WEB.

Paragraaf 2. Overleg op cao-niveau

Artikel 2. Overleg over de cao

1. De MBO Raad voert met vakbonden overleg over de rechtspositie en over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van het personeel van de instellingen. Het overleg is gericht op het afsluiten van een cao met een zo groot mogelijke reikwijdte die concurrentie op de markt mogelijk maakt, aantrekkelijk is voor de werknemers in de sector en recht doet aan de belangen van de sector.
2. Een cao kan worden afgesloten door de MBO Raad en ten minste één vakbond. Er geldt derhalve geen bijzondere geschillenregeling voor het geval de MBO Raad en de aan het overleg deelnemende vakbonden niet gezamenlijk tot overeenstemming komen.
3. In de cao zullen in ieder geval afspraken worden gemaakt over:
 - a. De algemene salarisontwikkeling.
 - b. Uitgangspunten waaraan een door de werkgever in te richten functiewaarderingssysteem moet voldoen.
 - c. De vaststelling van de algemene arbeidsduur.
 - d. Mutaties in algemeen aanvullende aanspraken met betrekking tot de uitkering bij werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid voor zover die uitgaan boven de wettelijke aanspraken van de werknemersverzekeringen.
4. De vakbonden doen geen beroep meer op de positie ten aanzien van de arbeidsvoorwaardenvorming die zij ontleen aan het decentralisatieconvenant, aan de ROP-overeenkomst en aan enige andere overeenkomst of wet- en regelgeving.

Paragraaf 3. Overleg op instellingsniveau

Artikel 3. Overleg op de instelling

De werkgever voert in ieder geval overleg met de vakbonden die partij zijn bij de vigerende cao BVE. Het voorzitterschap berust bij de werkgever.

Artikel 4. Competentie van het overleg

De werkgever en de in artikel 3 bedoelde vakbonden voeren overleg over die aangelegenheden die in de vigerende cao zijn benoemd als te bespreken onderwerpen op instellingsniveau. Het overleg vindt plaats binnen de in die cao aangegeven kaders.

Artikel 5. Aard van het overleg

Het overleg is openbaar. Partijen kunnen, besluiten het overleg geheel of gedeeltelijk besloten te voeren. Tijdens een besloten deel kunnen geen besluiten worden genomen.

Artikel 6. Deelname aan het overleg

Partijen laten elkaar schriftelijk weten wie namens hen aan het overleg deelneemt en tot besluitvorming bevoegd is.

Artikel 7. Bijeenroepen overleg

1. De werkgever roept het overleg bijeen. Hij doet dit in ieder geval als één of meer van de in artikel 3 bedoelde vakbonden hem daarom verzoeken.
2. De bijeenroeping of het verzoek daartoe wordt gemotiveerd en tijdig aan alle partijen kenbaar gemaakt.

Artikel 8. Kosten van het overleg

1. Elk der partijen draagt zelf de kosten die voortvloeien uit de deelname aan het overleg.
2. De kosten van het bijeenroepen en houden van het overleg zijn voor rekening van de werkgever.

Paragraaf 4. Overige bepalingen

Artikel 9. Afstemming tussen de MBO Raad en de vakbonden

Ten behoeve van een goede afstemming zullen partijen bij de cao ten minste tweemaal per jaar met elkaar overleggen.

Artikel 10. Wijziging in wet- en regelgeving

Indien tijdens de looptijd van dit protocol wijzigingen in wet- en regelgeving voor de bve-sector plaatsvinden, zullen partijen het protocol terstond in overeenstemming brengen met deze wijzigingen.

Artikel 11. Inwerkingtreding en looptijd

Dit aangepaste protocol treedt in werking 11 maart 2011 en geldt voor onbepaalde tijd. Dit protocol kan uitsluitend met instemming van alle ondertekenende partijen worden gewijzigd.

Aldus in negenvoud opgemaakt en ondertekend te Woerden op 11 maart 2011 door:

namens de MBO Raad,
de heer J.P.C.M. van Zijl

namens de MBO Raad,
de heer R.C.A. Wilcke

namens de Alg. Onderwijsbond,
de heer B.C.P.M. Hoogenboom

namens CNV Onderwijs,
de heer W.J. Berg

namens ABVAKABO FNV,
de heer R.C. van Baalen

namens UNIENFTO *,
de heer J.F.A.M. van den Dries.

* De UNIENFTO tekent dit overlegprotocol mede namens de andere onderwijsbonden die deel uitmaken van de CMHF.

Professioneel statuut

Overeenkomst

Partijen,

De vereniging MBO Raad, gevestigd te De Bilt, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer J. van Zijl en de heer R. Wilcke, verder te noemen de MBO Raad

En

- de Algemene Onderwijsbond, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G.J.W.M. Stemerding,
- CNV Onderwijs, gevestigd te Utrecht te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer W.J. Berg,
- ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer R.C. van Baalen,
- UNIENFTO, gevestigd te Culemborg, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G. Jacobse,
- de Centrale van Middelbare en Hogere functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), gevestigd te Den Haag, te dezen statutair of krachtens volmacht vertegenwoordigd door de heer G. Jacobse,

verder te noemen de vakbonden

Overwegende

- dat in het wetsvoorstel Wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (wet medezeggenschap bve) is opgenomen dat met het oog op de voortdurende verbetering van de professionaliteit van het personeel de sociale partners in de mbo-sector een professioneel statuut opstellen;
- dat partijen en de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OCW) in het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland in 2008 afspraken hebben gemaakt over de wettelijke verankering van de professionele ruimte (zeggenschap) van de docent;
- dat partijen het gelet op de ontwikkelingen in de sector wenselijk oordelen om nog voordat het wetsvoorstel medezeggenschap bve kracht van wet krijgt en de wettelijke verankering van de professionele ruimte van de docent plaatsvindt afspraken te maken over het professioneel statuut;

- dat partijen op 9 juni 2009 afspraken hebben gemaakt, die hebben geleid tot de vaststelling van het hier vastgelegde professioneel statuut dat door ondertekening van deze overeenkomst geldt voor onbepaalde tijd vanaf het moment dat de Wet op de ondernemingsraden van toepassing wordt in de mbo-sector,

komen het volgende Professioneel Statuut overeen.

Preamble

In het wetsvoorstel Wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs en de Wet op de ondernemingsraden in verband met de medezeggenschap van personeel en deelnemers in de educatie en het beroepsonderwijs (wet medezeggenschap bve) is opgenomen dat met het oog op de voortdurende verbetering van de professionaliteit van het personeel de sociale partners in de mbo sector een professioneel statuut opstellen.

Tevens hebben sociale partners en de minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OCW) in het Convenant Actieplan Leerkracht van Nederland in 2008 afspraken gemaakt over de wettelijke verankering van de professionele ruimte (zeggenschap) van de docent in het kader waarvan te zijner tijd eveneens een professioneel statuut tot stand zou moeten worden gebracht.

De vakbonden en de MBO Raad hebben het gelet op de ontwikkelingen in de sector wenselijk geoordeeld om nog voordat het wetsvoorstel medezeggenschap bve kracht van wet krijgt en de wettelijke verankering van de professionele ruimte van de docent plaatsvindt afspraken te maken over het professioneel statuut.

In het professioneel statuut worden naast bepalingen over professionaliteit afspraken gemaakt over extra bevoegdheden van de ondernemingsraad (WOR) op het moment dat de Wet op de Ondernemingsraad van toepassing wordt voor de medezeggenschap van het personeel in de mbo sector. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van artikel 32 van de WOR om bij collectieve arbeidsovereenkomst de ondernemingsraad verdere bevoegdheden toe te kennen. Het professioneel statuut wordt als bijlage als een zelfstandige voor onbepaalde tijd bindende overeenkomst opgenomen in de cao BVE en geldt vanaf het moment dat de Wet op de ondernemingsraden van toepassing wordt in de mbo sector. Deze overeenkomst kan uitsluitend met instemming van alle ondertekenende partijen worden gewijzigd.

In het professioneel statuut wordt tevens de zeggenschap van de docent gewaarborgd.

Professioneel Statuut

1. De medewerker in het onderwijs is een professional die zijn beroep bewust, verantwoord en met de benodigde vakbekwaamheid verricht. Voor de docent in het MBO zijn de vakbekwaamheidseisen gegeven in de Wet BIO maatgevend. Voor zover daaraan binnen de instelling nadere invulling wordt gegeven, worden de medewerkers die het betreft betrokken bij de besluitvorming daarover.

2. De medewerker borgt samen met zijn collega's in teamverband de kwaliteit van de beroepsuitoefening ten behoeve van het onderwijs en legt daarover intercollegiaal actief en ongevraagd verantwoording af.
3. De medewerker stelt zich in het team waarbinnen hij werkzaam is collegiaal op. Voor medewerkers die betrokken zijn bij het directe onderwijsproces geldt dat onderwijs geven in hoge mate teamwerk is. Hierbij wordt erkend dat deze ruimte voor samenwerking beperkingen oplegt aan de individuele invulling van het zelfstandig handelen.
4. De organisatie schept ruimte voor medewerkers om professioneel handelen te optimaliseren. De medewerker investeert in dit proces door het op peil houden van zijn vakbekwaamheid, onder andere ten aanzien van de ontwikkelingen in het bedrijfsleven en de onderwijsketen, en actieve deelname aan het werkoverleg.
5. De professionele medewerkers worden binnen de instelling actief betrokken bij de totstandkoming van het beleid van de organisatie op de terreinen waar hun beroepsuitoefening betrekking op heeft.
6. Op de instelling worden door middel van een regeling voor het werkoverleg afspraken gemaakt over de wijze waarop de betrokkenheid van de professionele medewerkers bij de totstandkoming van dit beleid wordt geregeld, waarbij het uitgangspunt is dat er een goede afstemming komt tussen de zeggenschap van de professionele medewerkers en de medezeggenschap van de ondernemingsraad.
7. In verband met het waarborgen van de betrokkenheid zoals omschreven onder de punten 5 en 6 worden de volgende extra bevoegdheden toegekend aan de ondernemingsraad.

Adviesbevoegdheid (conform artikel 25 WOR):

- a. aanbod van opleidingen;
- b. onderwijskwaliteitsbeleid;
- c. deelneming aan onderwijskundige experimenten voor het personeel;
- d. meerjarig financieel beleid;
- e. medezeggenschapsstatuut.

Instemmingsbevoegdheid (conform artikel 27 van de WOR):

- f. belangrijke verandering van de onderwijskundige doelstelling;
- g. de personele gevolgen van deelneming aan onderwijskundige experimenten;
- h. wijziging aanstellings- of ontslagbeleid, ook indien deze wijziging verband houdt met grondslag van de instelling;
- i. organisatie van de examens;
- j. formatiebeleid;
- k. taakbelastingsbeleid;
- l. taakverdelingsbeleid, voor zover dit niet in de cao geregeld is;

- m. reglement werkoverleg om zeggenschap van docenten te regelen: aangelegenheden pedagogisch-didactische aanpak;
- n. aanvulling professioneel statuut (Indien er op instellingsniveau een uitwerking plaatsvindt, mag deze niet strijdig zijn met de afgesproken regeling en behoeft deze uitwerking de instemming van de ondernemingsraad.

Zie toelichting

De ondernemingsraad betreft bij de voorbereiding van haar advies of bij gebruikmaking van het instemmingsrecht actief medewerkers voor wie het voorgenomen besluit gevolgen heeft.

- 8. Er zijn onvermijdelijk situaties waarin organisatiebelang en de professionele inbreng kunnen botsen. Professionele medewerkers en het bevoegd gezag zijn zich ervan bewust dat een dialoog over de dilemma's die kunnen ontstaan een bijdrage kan leveren aan verdere professionalisering van de organisatie en leveren een uiterste inspanning om daarover tot afstemming te komen.
- 9. De rechtsbescherming die de medewerker op grond van zijn arbeidsovereenkomst en de cao bve geniet en de bevoegdheden van de ondernemingsraad in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden bieden de waarborg dat in situaties waarin de dialoog niet tot oplossing leidt recht kan worden gedaan.
- 10. Het bevoegd gezag (College van Bestuur, werkgever) erkent met de ondertekening van het professioneel statuut de professionele autonomie en verantwoordelijkheid van de medewerker en het recht om – binnen wettelijke, organisatorische en professionele kaders – zelfstandig en in collegiale samenspraak - beslissingen te nemen over de beroepsuitoefening. De medewerker erkent dat de eindverantwoordelijkheid voor zijn verrichtingen bij de werkgever berust. De medewerker is verantwoording verschuldigd over alle taken, inclusief de beroepsinhoudelijke aspecten die worden uitgevoerd ter vervulling van de functie.

TOELICHTING

Punt 7 Professioneel Statuut

f. Belangrijke verandering van onderwijskundige doelstelling van de instelling

Het gaat daarbij om instemmingsrecht voor de ondernemingsraad ten aanzien van een voorgenomen besluit dat een belangrijke wijziging van de onderwijskundige doelstelling van de instelling tot gevolg heeft. Daarbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan de invoering van didactische modellen voor de gehele instelling.

i. De organisatie van het onderwijsprogramma en de examens

Partijen achten het van belang dat ten aanzien van het onderwijsprogramma en de organisatie van de examens zowel de medezeggenschap als de zeggenschap tot zijn recht komt. Dit wordt gerealiseerd door duidelijke afspraken te maken over wat tot

het domein van de zeggenschap behoort en wat tot het domein van de medezeggenschap.

In het mbo is het onderwijsteam de basis organisatorische eenheid. Bij een goede uitoefening van de zeggenschap vindt binnen ieder onderwijsteam in collegiaal verband besluitvorming plaats over de uitvoering van het onderwijs. Het onderwijsteam is in eerste instantie verantwoordelijk voor het onderwijsproces, en bepaalt de didactisch-pedagogische aanpak en lesmethoden binnen de wettelijke eisen en binnen de door de instelling in overleg met de OR vastgestelde kaders. Dit is het "hoe" van het onderwijs. Het onderwijsteam legt daarover verantwoording af via de managementlijn teneinde de door de wetgever bij het bevoegd gezag gelegde eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs inhoud te kunnen geven.

Op iedere instelling wordt een regeling voor werkoverleg vastgesteld waarin tenminste is opgenomen, dat binnen de wettelijke, financiële en beleidskaders over alle aangelegenheden betreffende de didactisch-pedagogische aanpak en lesmethoden in het werkoverleg van het onderwijsteam besluitvorming plaatsvindt. Hiermee is invulling gegeven aan de zeggenschap van de docent.

De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht op het reglement voor het werkoverleg (artikel 27, lid 1 i WOR). Artikel 28, lid 2 WOR bepaalt dat de ondernemingsraad naar vermogen het werkoverleg bevordert, alsmede het overdragen van bevoegdheden in de onderneming, zodat de in de onderneming werkzame personen zoveel mogelijk worden betrokken bij de regeling van de arbeid in het onderdeel van de onderneming waarin zij werkzaam zijn.

De ondernemingsraad wordt geacht te waarborgen dat het team van docenten waarvoor het voorgenomen besluit gevolgen heeft, wordt betrokken bij de voorbereiding van het advies dat door de ondernemingsraad wordt uitgebracht.

j, k, l en d: Formatiebeleid, taakbelastings- en taakverdelingsbeleid, meerjarig financieel beleid.

In de Wet Medezeggenschap Onderwijs (WMO) waren bevoegdheden toegekend aan het personeelsdeel van de medezeggenschapsraad. Het betreft bevoegdheden die de ondernemingsraad de mogelijkheid bieden medezeggenschap uit te oefenen op onderwerpen die voor een onderwijsinstelling van strategisch belang zijn. Het toekennen van deze bevoegdheden aan de ondernemingsraad in het kader van de WOR versterkt de positie van de ondernemingsraad.

Het betreft een instemmingsbevoegdheid ten aanzien van een voorgenomen besluit met betrekking tot:

- formatiebeleid
- taakbelastingsbeleid en taakverdelingsbeleid voor zover niet in de cao is geregeld: Hoewel voorgenomen besluiten op deze onderwerpen ook aan te merken zijn als een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden waarvoor artikel 27, lid 1 onder d van de WOR een instemmingsrecht geeft, hechten partijen eraan dit nog eens expliciet te benoemen.

Het betreft een adviesbevoegdheid ten aanzien van het meerjarig financieel beleid

n. Uitwerking van het professioneel statuut op de instelling

Indien er op instellingsniveau een uitwerking plaatsvindt mag deze niet strijdig zijn met de afgesproken regeling en behoeft deze uitwerking de instemming van de ondernemingsraad.

Aldus in negenvoud opgemaakt en ondertekend te De Bilt op juni 2009 door:

namens de MBO Raad
de heer J.P.C.M. van Zijl

namens de MBO Raad
de heer R.C.A. Wilcke

namens ABVAKABO FNV
de heer R.C. van Baalen

namens de Algemene Onderwijsbond
de heer G.J.W.M. Stemerding

namens CNV Onderwijs
de heer W.J. Berg

namens UNIENFTO*
de heer G. Jacobse

* De UNIENFTO tekent mede namens de Federatie Onderwijsbonden CMHF