Openbaar en bijzonder onderwijs in nieuwe CAO PO

Door mr. José van Snek, Helpdesk VOS/ABB

Op 1 juli 2016 treedt een nieuwe cao in werking voor het primair onderwijs. De wijzigingen in deze nieuwe cao vloeien voort uit het onderhandelaarsakkoord dat op 27 april 2016 is gesloten. Deze notitie schetst voor het openbaar en het bijzonder onderwijs op hoofdlijnen de wijzigingen van dit akkoord ten op zichte van de CAO PO 2014-2015.

In deze notitie wordt stilgestaan bij de belangrijkste 3 punten: de ketenbepaling, de ontslagroutes en de WOPO-regeling (die betrekking heeft op de loonsuppletie, de bovenwettelijke en de aansluitende WW-uitkering).

Ketenbepaling

Tot 1 juli 2016
De huidige ketenbepaling (die geldt tot 1 juli 2016) is voor het openbaar en bijzonder onderwijs gelijk. Dit betekent dat een werknemer een onbepaald aantal tijdelijke contracten kan worden aangeboden binnen een periode van 36 maanden (bij eenzelfde werkgever) - uitzonderingen daargelaten. Indien een werknemer, zonder onderbreking van meer dan 3 maanden, opnieuw een tijdelijk contract krijgt aangeboden dat de 36 maanden overschrijdt, dan wordt verondersteld dat dit laatste contract een vast contract is. Een nieuwe keten van 36 maanden begint te lopen als er tussen de tijdelijke contracten een onderbreking zit van meer dan 3 maanden.

Na 1 juli 2016

Openbaar onderwijs
Voor het openbaar onderwijs verandert er niets ten opzichte van de situatie van voor 1 juli 2016.

Wel hebben schoolbesturen in het openbaar onderwijs de mogelijkheid om binnen de looptijd van de nieuwe cao (tot 1 oktober 2017) eenmalig te kiezen om het systeem van het bijzonder onderwijs te volgen. Eenmaal gekozen voor die optie, kan een schoolbestuur niet meer terugkeren naar de huidige regeling van het openbaar onderwijs. De nieuwe situatie voor het bijzonder onderwijs wordt hieronder beschreven.

Bijzonder onderwijs
De ketenbepaling die voortvloeit uit de Wet werk en zekerheid (WWZ), waar wij al eerder over hebben geschreven, wordt opgenomen in de cao voor het bijzonder onderwijs. Dit betekent dat de werkgever maximaal 3 tijdelijke contracten kan aanbieden binnen een periode van 24 maanden. Als de werknemer een 4^{e} tijdelijke contract krijgt aangeboden, met een onderbreking van 6 maanden of minder, dan wordt verondersteld dat dit contract een vast contract is. Ook als de werknemer een tijdelijk contract krijgt aangeboden, zonder dat er sprake is van een onderbreking van meer dan 6 maanden, dat de 24 maandentermijn overschrijdt, dan wordt verondersteld dat dit laatste contract een vast contract is.

Nieuwe situatie:

Korte ketenbepaling 2 – 3 – 6

Let op: er is één uitzondering!

Voor vervangingscontracten van personeel met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken is de regeling verruimd. Als het gaat om opvolgende vervangingen van deze categorie personeel, dan mogen er binnen een periode van 36 maanden maximaal 6 tijdelijke contracten worden aangeboden. Indien een 7e tijdelijk contract wordt aangeboden, met een onderbreking van 6 maanden of minder, dan wordt verondersteld dat dit een vast contract is. Ook wanneer er een tijdelijk contract wordt aangeboden dat de 36 maandentermijn overschrijdt, zonder een onderbreking van meer dan 6 maanden, dan wordt verondersteld dat dit laatste contract een vast contract is.

Alleen bij vervangingscontracten voor afwezigheid van personeel met lesgevende taken of met lesgebonden en/of behandeltaken

Lange ketenbepaling: 3 – 6 – 6

Voorts geldt voor het bijzonder onderwijs ook dat het vervangingsbeleid moeten opstellen met instemming van de PGMR. Op basis van de vervangingshistorie zal in dat beleid moeten worden opgenomen hoe er wordt omgegaan met de organisatie van de vervanging en welke contracten daarvoor worden ingezet. Voor de vervanging worden namelijk in de cao andere contracten opgenomen die meer flexibiliteit kunnen bieden. Naast het tijdelijke contract op grond van vervanging, kunnen de volgende contracten worden ingezet (verplicht in deze volgorde):

1. vaste contracten (met inzet binnen het gehele bestuur);
2. vaste contracten met een tijdelijke uitbreiding;
3. tijdelijk contracten;
4. tijdelijk contracten met een tijdelijke uitbreiding;
5. min-max-contracten (deze contracten moeten binnen de verhouding van 1:2,5 vallen, waarbij het startpunt minimaal 8 klokuren is);
6. bindingscontracten (contracten van ten minste 1 uur) met tijdelijke uitbreiding = > deze variant mag alleen worden ingezet voor onvoorziene en niet te plannen vervanging (uiterlijk tot 31 juli 2017).

Het vervangingsbeleid wordt in het voorjaar van 2017 geëvalueerd.

Als tijdelijke contracten met een andere grond dan vervanging en vervangingscontracten (zoals hierboven omschreven) door elkaar lopen, dan wordt aangenomen dat de korte ketenbepaling van toepassing is.

Ontslagroutes

In tijden van krimp kan een schoolbestuur te maken krijgen met boventallig personeel. Om boventallig personeel (uiteindelijk) gedwongen te kunnen ontslaan, dient er uitvoering te worden gegeven aan het ontslagbeleid of werkgelegenheidsbeleid (afhankelijk van wat van toepassing is bij het schoolbestuur). Het ontslagbeleid bestaat uit RDDF-plaatsing en het werkgelegenheidsbeleid uit een sociaal plan. Normaliter duurt de RDDF-plaatsing 1 schooljaar en het sociaal plan 2 schooljaren. Gedwongen ontslag kan dan met ingang van 1 augustus van een schooljaar na uitvoering van het ontslag- dan wel werkgelegenheidsbeleid.

Openbaar onderwijs
Voor het openbaar onderwijs blijft het ontslagbeleid en werkgelegenheidsbeleid zoals het nu in de cao PO geregeld is van kracht. Dit blijft dus zo in de nieuwe CAO PO.

Bijzonder onderwijs
In de nieuwe cao blijft de toepassing van het ontslagbeleid dan wel werkgelegenheidsbeleid gelijk, maar wordt deze met een halfjaar vervroegd. Ontslag in het kader van boventallig personeel zal dan niet meer per 1 augustus kunnen plaatsvinden, maar per 1 februari van een schooljaar. Dit betekent dat de RDDF-plaatsing en de ingangsdatum van het sociaal plan ook per 1 februari zullen moeten aanvangen en niet meer per 1 augustus.

Ontslagbeleid
Een nieuwe bepaling is dat bij toepassing van dit beleid 2 jaar voor het (mogelijke) gedwongen ontslag van boventallig personeel een melding moet worden gedaan bij de PO-Raad en de vakbonden. Een te late melding dient onderbouwd te worden door het schoolbestuur, maar heeft geen invloed op de RDDF-plaatsing en de datum van ontslag. Een andere wijziging is dat na de zomervakantie in het RDDF-jaar werknemers worden vrijgesteld van reguliere werkzaamheden. Ze kunnen in die periode wel worden ingezet voor incidentele vervangingswerkzaamheden voor ten hoogste de helft van hun betrekkingsomvang. Voor het overige gedeelte ondernemen zij activiteiten die gericht zijn op het vinden van ander werk.

Werkgelegenheidsbeleid
In de laatste fase van het sociaal plan (na de zomervakantie) worden de werknemers die als boventallig zijn aangewezen vrijgesteld van de reguliere werkzaamheden. Ook zij mogen nog worden ingezet voor incidentele vervangingswerkzaamheden, maar voor maximaal de helft van hun betrekkingsomvang. Voor het overige gedeelte ondernemen zij activiteiten die gericht zijn op het vinden van ander werk.

Deze nieuwe ontslagroutes zullen in het najaar van 2018 beoordeeld worden in een tussenevaluatie en in het voorjaar van 2020 betrokken worden in een volledige evaluatie door de cao-partijen.

Rechtsgang

Bijzonder onderwijs
Bij ontslag is vanaf 1 juli 2015 de Commissie van Beroep niet meer bevoegd om ontslag achteraf te toetsen. Bij ontslag is er een preventieve toets verplicht bij de kantonrechter (ontslag op grond van redenen gelegen in de persoon) of bij het UWV (ontslag bij langdurige ziekte of economische bedrijfsomstandigheden).

De Commissie van Beroep blijft wel bestaan voor werknemers om beroep in te stellen tegen: disciplinaire maatregelen anders dan ontslag, schorsing (als ordemaatregel), (in)direct onthouden van promotie, overplaatsing, beëindiging van een verlengd tijdelijk dienstverband, de eenmalige periodieke inhouding en het niet toekennen van het schaaluitloopbedrag.

Openbaar onderwijs
In het openbaar onderwijs verandert er niets ten opzichte van de huidige gang van zaken. Tegen een ontslagbesluit kan bezwaar in worden gediend bij het bevoegd gezag. Daarna kan de werknemer nog beroep instellen bij de rechter. Deze toetsing is dus achteraf en niet preventief.

WOPO (bovenwettelijke aanvullende en aansluitende WW-uitkering en loonsuppletie)

Door de WWZ wordt de maximale duur van de WW-uitkering teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. De nieuwe cao herstelt deze aanpassing en zorgt ervoor dat werknemers in het bijzonder en openbaar onderwijs aanspraak blijven houden op een maximale WW-uitkering van 38 maanden.

De regeling van de loonsuppletie wordt niet aangepast (zowel voor openbaar als het bijzonder onderwijs), behalve dat de opbouw van dit recht gekoppeld is aan de gewijzigde opbouw van de WW-uitkering en de aansluitende uitkering: de duur van de loonsuppletie is daarmee dus gekoppeld aan de aangepaste duur van de WW-uitkering en de aansluitende uitkering.

Bijzonder onderwijs
De bovenwettelijke WW-uitkering wordt wel aangepast in de nieuwe cao. De aanvullende uitkering houdt nu een aanvulling in op de WW-uitkering tot 78% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag in het eerste WW-jaar en vervolgens een aanvulling op de WW-uitkering tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag tot het einde van de duur van de WW-uitkering.
Dit wordt aangepast in een aanvulling op de WW-uitkering tot 75% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag in de eerste 6 maanden waarin de werknemer de WW-uitkering ontvangt en vervolgens een aanvulling op de WW-uitkering tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag tot het einde van de duur van de WW-uitkering.
De duur van de bovenwettelijke WW-uitkering is gelijk aan de duur van de (herstelde) WW-uitkering in de nieuwe cao, en dat is maximaal 38 maanden.

In de nieuwe cao wordt de aansluitende uitkering teruggebracht naar een maximale termijn van 38 maanden. Per jaar onderwijstijd bouwt de werknemer 1 maand aan aansluitende uitkering op. De hoogte van de uitkering blijft hetzelfde en dit is 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.
Wel komt er een extra regeling voor de aansluitende uitkering.
Werknemers die bij ontslag 10 jaar of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd zitten en een diensttijd hebben van minimaal 12 jaar hebben recht op een aansluitende uitkering tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van de uitkering die aansluit op de reguliere aansluitende uitkering (van maximaal 38 maanden) is 65% van het gemaximeerde berekeningsgrondslag.

Overgangsrecht
Werknemers die voor 1 juli 2016 al recht hadden op een aansluitende uitkering, vallen nog niet onder de aangepaste regelgeving van de nieuwe cao. Voor hen geldt echter wel dat de aansluitende uitkering niet doorloopt tot de maximale leeftijd van 65 jaar, maar tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van de aansluitende uitkering is dan vanaf 65 jaar 65% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.

Als werkgever en werknemer uiterlijk op 1 juli 2016 afspreken dat ontslag van de werknemer zal plaatsvinden in de periode van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2016, dan blijft de huidige WOPO-regeling van toepassing. Dit is alleen mogelijk als het dienstverband wordt beëindigd met een vaststellingsovereenkomst. Er bestaat dan ook geen verplichting tot het uitbetalen van een transitievergoeding.
Voor werknemers in het bijzonder onderwijs is het ook mogelijk om te kiezen voor de WOPO-regeling van het openbaar onderwijs als zij ontslagen worden tussen 1 juli 2016 en 1 september 2018. Ook hier geldt dat het ontslag dan moet plaatsvinden via een vaststellingsovereenkomst. Er is dan geen sprake van een transitievergoeding.

Openbaar onderwijs
In het openbaar onderwijs verandert de regeling (bijna) niet. De werknemers hebben zolang zij recht hebben op een WW-uitkering ook recht op een bovenwettelijke aanvullende WW-uitkering. Wel wordt de hoogte van de bovenwettelijke uitkering aangepast tot een aanvulling op de WW-uitkering tot 75% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag in de eerste 6 maanden waarin de werknemer de WW-uitkering ontvangt en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag tot het einde van de WW-uitkering.

Ten aanzien van de aansluitende uitkering vindt er geen wijziging plaats, behoudens het feit dat de looptijd niet meer gemaximeerd is tot de leeftijd van 65 jaar, maar doorloopt tot de AOW-gerechtigde leeftijd. De hoogte van deze verlengde uitkering is vanaf de leeftijd van 65 jaar 65% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag.

Informatie: Helpdesk, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, helpdesk@vosabb.nl