

<b>PO-Raad</b>	
verzonden	11-12-2019
briefnummer	<b>CAO-PO/19.00146</b>
zaaknummer	G.1.8
<input type="checkbox"/>	Behandeling <input checked="" type="checkbox"/> Informatie
<input type="checkbox"/>	Behandeling (zie email)

## bijlage 5

### Overige CAO-teksten

#### 1 Teksten bij extra eenmalige uitkeringen in februari 2020

##### 6.14d Eenmalige uitkeringen in februari 2020

1. Elke werknemer die in januari 2020 in dienst is, ontvangt in februari 2020 een eenmalige uitkering van 33% van het salaris van januari 2020. Deze uitkering wordt berekend op basis van het maandsalaris, de dan nog geldende (persoonlijke) toelagen, maar exclusief vakantieuitkering (art. 6.15), eindejaarsuitkering (art. 6.16), en uitkering levensloop (art. 8.24).
2. Elke werknemer die in januari 2020 in dienst is, ontvangt in februari 2020 een eenmalige nominale uitkering van € 875,- bruto, naar rato van de betrekkingssomvang en duur van de aanstelling in de maand januari. Hierbij wordt de berekeningswijze van de nominale uitkering zoals bedoeld in art. 6.14c op overeenkomstige wijze toegepast. De uitkering wordt gemaximeerd op € 875,- bruto.

#### 2 Teksten die horen bij paragraaf 7 (overige onderwerpen)

##### Uitgewerkte tekstvoorstellen

**LET OP:** In dit overzicht wordt uitgegaan van de huidige nummering in de cao. Deze nummering kan in de uitgewerkte nieuwe cao wijzigen.

##### *Benoemingsvolgorde*

##### Bijlage IE

##### Benoemingsvolgorde

1. Bij de vraag of er sprake is van vacature ruimte en bij het aanbieden van vacatures hanteert de werkgever de onderstaande volgorde:
  - a. werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is;
  - b. werknemers wiens functie in het rddf is geplaatst;

- c. eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC (Aftrekposten bekostiging);
- d. werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.1 lid 2;
- e. werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ten behoeve van vervanging op grond van artikel 3.1 leden 3 en/of 4;
- f. deeltijders als bedoeld in artikel 2.6 van deze cao.

De werkgever kan vacatures ook invullen door het benoemen van werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. In dat geval hoeft de benoemingsvolgorde vermeld in lid 1 van deze bijlage, vanaf d. of de voorkeursbepaling van cao-artikel 2.6 lid 4 niet gevolgd te worden.

### *Terugbetalingsverplichting bij ouderschapsverlof*

#### **8.21 Betaald ouderschapsverlof**

1. De werknemer heeft per kind recht op 415 uur ouderschapsverlof met behoud van salaris.
2. Over de uren waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, behoudt hij 55% van zijn salaris. Dit wordt geëffectueerd door in elke maand waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet, een gelijk percentage op zijn salaris in mindering te brengen. Dit percentage wordt berekend met behulp van de formule  $(A / (415 \times wtf)) \times (135\% / B)$ , waarin A gelijk is aan het aantal uren betaald ouderschapsverlof en B gelijk is aan het aantal maanden waarin betaald ouderschapsverlof wordt genoten.
3. Indien de werknemer binnen een jaar nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.20 en/of 8.21 heeft genoten, ontslag neemt of wordt ontslagen op grond van artikel 3.11 lid 1 onder e of onder i indien verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer onderdeel uitmaakt van de cumulatiegrond, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor het ontslag heeft genoten.
4. Indien de werknemer binnen zes maanden nadat hij ten behoeve van hetzelfde kind of ten behoeve van de meerlingen ouderschapsverlof op grond van de artikelen 8.20 en/of 8.21 heeft genoten op eigen verzoek een betrekking aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, betaalt hij het salaris terug dat hij op grond van dit artikel in een periode van twee jaar voor vermindering van de werktijd heeft genoten over de omvang waarmee zijn werktijdfactor wordt verminderd.
5. Het bepaalde in het derde en het vierde lid is niet van toepassing indien de werknemer ontslag neemt of zijn werktijdfactor wordt verminderd omdat hij een betrekking aanvaardt bij een andere onderwijsinstelling die door de rijksoverheid wordt bekostigd.

### *Tijdelijke arbeidsovereenkomst zij-instromers*

#### Dienstverband

##### **3.1 Arbeidsovereenkomst**

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
-

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, is het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In dit geval kan eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste 12 maanden worden aangegaan. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangeboden met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Alleen in zeer bijzondere gevallen kan hierna nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 12 maanden.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten hoogste twee jaar wordt aangegaan met de zij-instroomer die niet de bij wet voorgeschreven onderwijsbevoegdheid bezit. Indien in verband met de ketenregeling op enig moment een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, kan de werkgever een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst opnemen die ziet op het niet behalen van de onderwijsbevoegdheid.
4. Verdere vernummering

#### *Ketenregeling AOW-gerechtigden*

##### Artikel 3.1 lid 5:

Indien er sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd uitsluitend in verband met vervanging wegens ziekte van een leraar, dan kunnen bij uitzondering op het bepaalde in lid 3 en lid 4 een onbepaald aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal 36 maanden. Deze arbeidsovereenkomsten worden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal arbeidsovereenkomsten dat is aangegaan, zoals bedoeld in lid 3 en 4 en in artikel 3.13 lid 1 onder b. Ze worden ook niet meegenomen bij de vaststelling van de tussenpozen van de verschillende arbeidsovereenkomsten in een keten.<sup>2</sup>

#### *Overgangsrecht RDDF-plaatsing*

##### *Overgangsrecht openbare besturen*

1. De werkgever die formatieve problemen verwacht op 1 februari 2020, dient vóór die datum aan de PO-Raad en vakbonden hiervan melding te doen, onderbouwd met een vastgesteld bestuursformatieplan en de instemming van de PGMR. Deze melding hoeft dus niet twee jaar voor de afvloeiing plaats te vinden. Een te late melding is niet van invloed op de lengte van de rddf-periode, deze blijft één jaar. Een te late melding is evenmin van invloed op het moment waarop de rddf-plaatsing kan worden gedaan. Dat blijft 1 februari 2020. De te late melding leidt niet tot een latere ontslagdatum.
2. Indien een werkgever werknemers (met toepassing van de CAO PO 2016-2017) in rddf heeft geplaatst op 1 augustus 2019, kan ontslag plaatsvinden op 1 augustus 2020. Voor deze gevallen geldt geen meldingsplicht. Ontslag vindt plaats met toepassing van de wet- en regelgeving binnen het private arbeidsrecht.
3. Indien op basis van een voor 1 januari 2020 in werking getreden sociaal plan de ontslagdatum is vastgesteld op 1 augustus 2020 of 1 augustus 2021, blijft deze ontslagdatum ongewijzigd.

---

<sup>2</sup> Met de in dit lid opgenomen bepalingen wordt op grond van artikel 7:668a lid 8 BW afgeweken van artikel 7:668a lid 1 en lid 12 BW. Deze uitzondering wordt verleend ten behoeve van het primair onderwijs.

## Geboorteverlof

### 8.7 Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden:
  - a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - b. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - c. 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 vrije tijd kan geschieden;
  - d. 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;
  - e. verhuizing: twee dagen;
  - f. vervallen;
  - g. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer, voor in totaal twee dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hier binnen vallen;
  - h. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag;
  - i. Verzorging van degenen genoemd in de WAZO, art. 5.1 lid 2, voor de duur en onder de voorwaarden zoals genoemd in art. 5.2 van de WAZO;
  - j. overlijden van de onder i bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; is de werknemer in het laatstgenoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
  - k. bevalling van de echtgenote;
  - l. Geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, voor eenmaal de arbeidsduur per week gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling;

Per 1 juli 2020: Aanvullend geboorteverlof, nadat de werknemer geboorteverlof heeft opgenomen, voor ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van zes maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling (het salaris wordt door de werkgever aangevuld tot 100%);

- m. adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor zes weken al dan niet aaneengesloten gedurende een periode van zesentwintig weken;

- n. het voldoen aan een verzoek van de commissie van beroep, als bedoeld in artikel 12.1 van deze cao om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.
2. Indien de in het eerste lid, onder c, genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
3. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris voor dat deel van de dag waarop hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
  - a. andere zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden die zich tijdens werktijd voordoen of
  - b. andere door wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichtingen waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden.
4. Indien het verlof dat op grond van het derde lid wordt verleend, zich uitstrekt tot een gehele werkdag wordt het verlof geacht verleend te zijn op grond van artikel 8.8.