CAO VO 2025/2027

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs

VO RAAD
Vereniging van scholen in het
voortgezet onderwijs

AOb

CNV

FNV

FOV
Federatie van
Onderwijsvakorganisaties

CAO VO 2025/2027

Collectieve arbeidsovereenkomst voor het voortgezet onderwijs

INHOUDSOPGAVE

1.	**Algemene bepalingen**	**12**
1.1.	Begripsbepalingen	12
1.2.	Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd	14
1.3.	Afwijkingsmogelijkheden	15

DEEL 1

2.	**Algemene arbeidsduur**	**18**
3.	**Salaris**	**19**
3.1.	Salaris en carrièrepatroon	19
3.2.	Salarismaatregelen	19
3.3.	In- en doorstroombanen	19
3.4.	Inschaling LIO	20
3.5.	Eindejaarsuitkering	20
3.6.	Vakantie-uitkering	20
3.7.	Oktobertoelage	21
3.8.	Arbeidsmarkttoelagen scholen met relatief veel kwetsbare leerlingen	22
4.	**Sociale zekerheid**	**23**
4.1.	Pensioen	23
4.2.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	23
4.3.	Re-integratie	23
4.4.	Werkloosheidsuitkering	23
5.	**Functies en functiewaardering**	**24**
5.1.	Functiewaardering	24
5.2.	Functiemix	24

DEEL 2

6.	**Arbeidsduur**	**28**
6.1.	Betrekkingsomvang	28
6.2.	Werktijden	28
6.3.	Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur	30
6.4.	Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden	31
7.	**Levensfasebewust personeelsbeleid/werkdrukvermindering**	**32**
7.1.	Individueel keuzebudget	32
7.2.	Keuzemogelijkheden	32
7.3.	Overige bepalingen	35
7.4.	Overgangsregeling	36
8.	**Taakbeleid**	**37**
8.1.	Algemene bepalingen taakbeleid	37
8.2.	Herbeoordeling taakbeleid voor schooljaar 2028-2029	38
8.3.	Startende leraar	39
8.4.	Startende schoolleider	40
8.5.	Onderwijstijd	40
8.6.	Collectieve werkdrukmiddelen Onderwijsakkoord	40
9.	**Arbeidsovereenkomst**	**43**
9.1.	Arbeidsovereenkomst	43
9.2.	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	43
9.3.	Arbeidsovereenkomst startende leraar	45
9.4.	Arbeidsovereenkomst onbevoegde leraar	45
9.5.	Arbeidsovereenkomst leraar ISK/EOA	46
9.6.	Leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst	47
9.7.	Uitzendarbeid	48

10.	**Beëindiging van de arbeidsovereenkomst en disciplinaire maatregelen**	**49**
10.1.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	49
10.2.	Verval van gedeelte van betrekkingsomvang van rechtswege	50
10.3.	Aanzeggen	50
10.4.	Opzegging	51
10.5.	Opzegtermijn	51
10.6.	Gronden voor opzegging/ontbinding	52
10.7.	Schorsing als ordemaatregel	53
10.8.	Disciplinaire maatregelen	54
10.9.	Verweer	54
11.	**Functies**	**55**
11.1.	Functiebouwwerk	55
11.2.	Benoeming in twee functies	55
11.3.	Functiewaardering	56
11.4.	Externe bezwarenprocedure	56
12.	**Salaris**	**57**
12.1.	Salaris	57
12.2.	Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding	57
12.3.	Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling	58
12.4.	Salarisuitbetaling	58
12.5.	Toelage in verband met onregelmatige diensten	59
12.6.	Garantietoelage onregelmatige dienst	60
12.7.	Uitkering overlijden	60
12.8.	Jubileumgratificatie	61
12.9.	Beloningsdifferentiatie	61

13.	**Vergoedingen en financiële regelingen**	**62**
13.1.	Vergoeding verplaatsingskosten	62
13.2.	Vakbondscontributie	62
13.3.	WGA-premie	63
13.4.	Arbeidsongeschiktheidsverzekering	63
13.5	Stages en stagevergoedingen	63
14.	**Vakantieverlof**	**65**
14.1.	Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren	65
14.2.	Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	66
14.3.	Ziekteverlof en aanspraak op vakantie voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel	67
15.	**Verlof**	**69**
15.1.	Kortdurend verlof	69
15.1.a.	Kortdurend zorgverlof	71
15.2.	Lang buitengewoon verlof	72
15.3.	Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof	72
15.4.	Lang buitengewoon verlof voor politieke functies	73
15.5.	Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden	73
15.6.	Ouderschapsverlof	74
15.6.a.	Recht op verlof	74
15.6.b.	Omvang, duur en invulling verlof	75
15.6.c.	Leeftijd kind	76
15.6.d.	Meldingsverplichting	76
15.6.e.	Intrekking of wijziging melding	77
15.7.	Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof	77
15.7.a	Algemene regels	77
15.7.b.	Terugbetalingsverplichting	78
15.8.	Spaarverlof	78

16.	**Professionalisering**	**80**
16.1.	Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten	80
16.2.	Collectief professionaliseringsplan	80
16.3.	Persoonlijk professionaliseringsplan	81
16.4.	Persoonlijk basisrecht in uren	81
16.5.	Persoonlijk basisrecht in geld	82
16.6.	Toekenning basisrecht in tijd en geld	82
16.7.	Opgedragen professionaliseringsactiviteiten	82
16.8.	Professionalisering en taakbeleid	83
16.9.	Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening	83
16.10.	Professionalisering schoolleiders	83
17.	**Werkgelegenheid**	**84**
17.1.	Werkgelegenheidsbeleid	84
17.2.	Participatie	84
17.3.	Bevordering werkgelegenheid jonge en startende leraren	84
17.4.	Overplaatsing	85
18.	**Overige rechten en plichten**	**87**
18.1.	Informatievoorziening	87
18.2.	Functievervulling	88
18.3.	Gesprekkencyclus	88
18.4.	Nevenwerkzaamheden	89
18.5.	Geheimhouding	89
18.6.	Intellectueel eigendom	89
18.7.	Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld	90

19.	**Beroepsrecht**	**91**
20.	**Medezeggenschap**	**92**
20.1.	Overleg vakbonden	92
20.2.	Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad	92
20.3.	Bezwarencommissie CAO VO	92
20.4.	Faciliteiten medezeggenschap	93
20.5.	Vakbondsfaciliteiten	93
20.6.	Fusiegedragsregels	93
21.	**Arbocatalogus**	**94**
22.	**Govak-gelden**	**95**
22.1.	Hoogte bijdrage	95
22.2.	Inning bedragen	95
22.3.	Uitbetaling en verdeling van bedragen	95
22.4.	Inzet en verantwoording	95
22.5.	Doorwerking	96
23.	**Naleving cao**	**97**
24.	**Overgangs- en slotbepalingen**	**98**
24.1.	HOS-overgangsrecht	98
24.2.	Uitlooptoeslag onderwijzend personeel	98
24.3.	Bijlagen	99
24.4.	Melding tussentijdse wijzingen van deze cao	99

BIJLAGEN

Bijlage 1.a. **Arbeidsovereenkomst** 100

Bijlage 1.b. **Arbeidsovereenkomst leraar in opleiding** 102

Bijlage 2. **Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding** 103

Bijlage 3. **Regeling verplaatsingskosten** 106

Bijlage 4. **Feestdagen** 113

Bijlage 5. **Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs** 114

Bijlage 6. **Sociaal Statuut** 123

Bijlage 7. **Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 20.4 lid 3** 124

Bijlage 8. **Berekeningswijzen** 126

Bijlage 9. **Salaris** 129

Bijlage 10. **Sociale zekerheid Wovo** 142

Bijlage 1 **Behorende bij hoofdstuk B artikel 10 Wovo** 164

Bijlage 2 **Behorende bij hoofdstuk D artikel 3 en 4 Wovo** 166

Bijlage 11. **Sociale zekerheid Zavo** 168

Bijlage 12. **Arbocatalogus** 199

AFSLUITINGSOVEREENKOMST

hierbij verklaren

VO-raad, gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens volmacht vertegenwoordigd door dhr. O.J.J. Peek,

hierna te noemen: de werkgeversorganisatie, te dezen handelend op basis van de statutaire bevoegdheid om cao's af te sluiten,

én

Algemene Onderwijsbond AOb, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair vertegenwoordigd door mevr. K. van Strien,

CNV, gevestigd te Utrecht, te dezen krachtens mandaat vertegenwoordigd door dhr. A. Sewgobind en dhr. T.A. van de Ven,

Federatie van Onderwijsvakorganisaties, gevestigd te Zeist, te dezen statutair vertegenwoordigd door dhr. R. Littooij,

FNV, gevestigd te Utrecht, te dezen statutair vertegenwoordigd door dhr. B. Koekoek,

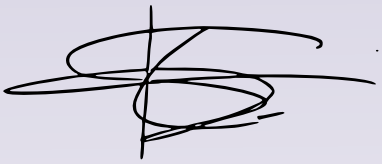
hierna te noemen: de vakbonden van werknemersorganisaties, het volgende te zijn overeengekomen:

De collectieve arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs 2025/2027, welke van kracht wordt op 1 november 2025.

Aldus in vijfvoud opgemaakt en ondertekend op 9 december 2025 door:

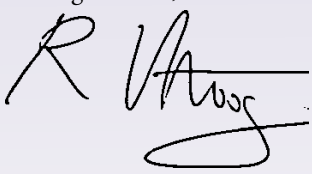
namens VO-raad,
dhr. O.J.J. Peek

namens Algemene Onderwijsbond AOb,
mevr. K. van Strien

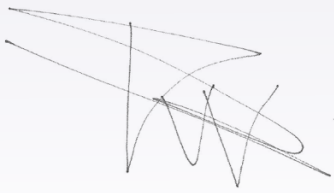


namens CNV,
dhr. A. Sewgobind

namens Federatie van Onderwijsvakorganisaties, dhr. R. Littooij



namens CNV,
dhr. T.A. van de Ven



namens FNV,
dhr. B. Koekoek

1. ALGEMENE BEPALINGEN

1.1. Begripsbepalingen

Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst voortgezet onderwijs
Carrièrepatroon	De wijze waarop de werknemer het maximumsalaris van zijn functie bereikt, als aangegeven in bijlage 9 van deze cao
Centrale dienst	De rechtspersoon zoals bedoeld in artikel 3.34 WVO 2020
Functie	Het samenstel van werkzaamheden dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten
FUWA-VO 2010	Het systeem volgens welk de werkgever de functie beschrijft en waardeert
Instelling	De school voor voortgezet onderwijs of de centrale dienst
Leraar in opleiding	Een student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 7.17 lid 1,2 en 4 WVO 2020. Met deze leraar in opleiding wordt een leerarbeids-overeenkomst gesloten
Partijen	Elk van de volgende organisaties: – De VO-raad als werkgeversorganisatie enerzijds, – Algemene Onderwijsbond AOb – CNV – Federatie van Onderwijsvakorganisaties – FNV als vakbonden van werknemersorganisaties anderzijds

Pleegkind	Een pleegkind dat blijkens een pleegcontract op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin wordt verzorgd en opgevoed
Schooljaar	De periode van 1 augustus tot 1 augustus van het daaropvolgend jaar
Stagiaire	De student die als onderdeel van de opleiding stage loopt in de school. De activiteiten die binnen deze stage worden ontplooid, zijn in overwegende mate in het belang van de opleiding die gevolgd wordt waarin het leren centraal staat.
Vakbonden	– Algemene Onderwijsbond AOb – CNV – Federatie van Onderwijsvakorganisaties – FNV
Werkdag	Dag niet zijnde een zaterdag, zondag of een in bijlage 4 genoemde algemeen erkende feestdag
Werkgever	– De rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat het bevoegd gezag vormt over één of meer instellingen; – Het samenwerkingsverband, zoals bedoeld in artikel 1.1 WVO 2020
Werknemer	Degene die krachtens een arbeidsovereenkomst bij de werkgever werkzaam is
Werktijdfactor	Het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft, waarbij de uitkomst rekenkundig wordt afgerond op vier cijfers achter de komma
Wovo	Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs
WMS	Wet medezeggenschap op scholen
WVO 2020	Wet voortgezet onderwijs 2020
Zavo	Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs

1.2. Werkingssfeer, inwerkingtreding en looptijd

1. Deze cao is met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, van toepassing op:
   a. alle werknemers in dienst van de werkgever;
   b. de werknemers in dienst van een (mede) door de werkgever in stand gehouden centrale dienst.
2. Deze cao volgt de CAO VO 2024-2025 en alle voorgaande cao's met dezelfde werkingssfeer op.
3. 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.
4. De werkingssfeer van deze cao strekt zich niet uit tot de werkgever die het bevoegd gezag vormt over een instelling die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB deel uitmaakte van een AOC en de daarin werkzame werknemers. Het betreft hierbij uitsluitend de huidige en toekomstige werknemers die binnen het voormalig AOC[1] werkzaam zijn.
5. De werkgever die het bevoegd gezag vormt over een instelling die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB deel uitmaakte van een verticale scholengemeenschap en dit aansluitend aan de inwerkingtreding van de Wet BHB nog steeds doet, past de CAO MBO en/of de CAO VO toe, gelijk aan de feitelijke situatie die voor de inwerkingtreding van de Wet BHB op de instelling aan de orde was[2].
6. Deze cao treedt in werking op 1 november 2025 en loopt tot 1 maart 2027.

1 Dat voor de inwerkingtreding van de Wet BHB volledig onder de werkingssfeer van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) viel.

2 De rechtspositie op deze scholen verandert door de inwerkingtreding van de Wet BHB dus niet. VO-scholen die na inwerkingtreding van de Wet BHB deel gaan uitmaken van een VSG, vallen volledig onder de werkingssfeer van deze cao.

1.3. Afwijkingsmogelijkheden

1. Afwijken van artikelen in deel 1 is niet toegestaan.
2. De artikelen in deel 2 hebben een minimumkarakter.
3. Indien er sprake is van aperte onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze cao, kunnen cao-partijen in overleg treden om een passende oplossing vast te stellen.
4. Een werkgever kan deel 2 van deze cao vervangen door een ondernemings-cao die afgesloten wordt met de vakbonden die partij zijn bij deze cao.
5. Indien vakbonden met een werkgever geen overeenstemming bereiken over een nieuwe ondernemings-cao zoals bedoeld in lid 4, dan prevaleren de afspraken in de ondernemings-cao boven die van de dan vigerende CAO VO.

DEEL 1

2. ALGEMENE ARBEIDSDUUR

1. Bij een normbetrekking hoort een algemene arbeidsduur van 1659 klokuren op jaarbasis.
2. Met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving in het kader van de sociale zekerheid wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 36,86 uur per week.

3. SALARIS

3.1. Salaris en carrièrepatroon

A) De werknemer wordt bezoldigd volgens het carrièrepatroon dat bij zijn functie behoort. De carrièrepatronen die van toepassing zijn, staan vermeld in bijlage 9 bij deze cao.

B) Per 1 juli 2026 krijgt salarisschaal 10 van de OOP/directieschalen hetzelfde aantal treden en dezelfde salarisbedragen als salarisschaal LB. Voor werknemers die op 30 juni 2026 in dienst zijn en ingeschaald in salarisschaal 10, geldt het volgende:
   - Werknemers in de treden 1 t/m 9 gaan per 1 juli 2026 een trede omhoog;
   - Werknemers in de treden 10 t/m 12 behouden dezelfde trede;
   - Werknemers in trede 13 blijven in de hoogste trede van de schaal (12);
   - Werknemers die op 30 juni 2026 in trede 3 of 4 zitten, krijgen met ingang van 1 juli 2026 gedurende 24 maanden een toelage van € 25 per maand naar rato van de werktijdfactor;
   - Werknemers die op 30 juni 2026 in trede 5 of 6 zitten, krijgen met ingang van 1 juli 2026 gedurende 12 maanden een toelage van € 25 per maand naar rato van de werktijdfactor;
   - Werknemers die op 30 juni 2026 in trede 10 zitten, krijgen in de maand juli 2026 eenmalig een toelage van € 50 naar rato van de werktijdfactor;
   - De doorwerking van hiervoor genoemde toelagen alsmede de kortingen daarop, zijn opgenomen in bijlage 8 van deze cao.

Ten behoeve van het gelijkstellen van schaal 10 aan schaal LB geldt de conversietabel die is opgenomen in bijlage 9. De salarismaatregel uit artikel 3.2 lid 1 is in deze tabel verwerkt.

3.2. Salarismaatregelen

1. Per 1 november 2025 worden de salarissen verhoogd met 4,6%.
2. Per 1 november 2026 worden de salarissen verhoogd met 1,2%.

3.3. In- en doorstroombanen

1. Bij de functie van de werknemer die is benoemd in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Staatscourant 1998, nr. 246, zoals laatstelijk gewijzigd en vastgesteld) behoort:
   a. voor wat betreft de instroombaan maximumschaal 1, en;
   b. voor wat betreft de doorstroombaan schaal 2 en 3.

2. Voor de werknemer benoemd in een instroombaan als bedoeld in lid 1 geldt een aanlooptraject conform bijlage 9 onderdeel C. Het salaris wordt bij zijn aanstelling vastgesteld op het laagste bedrag van het aanlooptraject.
3. Op de werknemer benoemd in een instroombaan zoals bedoeld in lid 2, is het bepaalde in artikel 12.2. niet van toepassing.

3.4. Inschaling LIO

Het salaris van de leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst bedraagt -uitgaande van een normbetrekking- 50% van het salaris behorend bij de eerste trede van de LD-functie.

3.5. Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is bij een instelling, ontvangt een eindejaarsuitkering van 8,33%.
2. De werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is, ontvangt de uitkering naar rato. Bij ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats aansluitend aan het ontslag.
3. De berekeningswijze en de doorwerking van de eindejaarsuitkering vindt plaats conform het bepaalde in bijlage 8.
4. Voor de werknemer die onder het VPL-overgangsrecht valt, bedraagt de eindejaarsuitkering in afwijking van het bepaalde in lid 1 6,6%.
5. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.

3.6. Vakantie-uitkering

1. De vakantie-uitkering bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft ontvangen en wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden die eindigt met de maand mei. In afwijking hiervan vindt bij ontslag van de werknemer de uitbetaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering werd uitbetaald en de datum van ontslag.
2. Voor de werknemer die in de van toepassing zijnde maand op grond van het eerste lid aanspraak heeft op een bedrag dat lager is dan € 137,61, wordt de vakantie-uitkering vastgesteld op laatstgenoemd bedrag.

3. Het in het tweede lid bedoelde bedrag wordt naar evenredigheid verminderd, indien:
   a. de werknemer is aangesteld in een betrekking met een omvang van minder dan een normbetrekking;
   b. het salaris van de werknemer op een andere dag dan de eerste dag van die maand is aangevangen dan wel indien hij in een deel van die maand geen of slechts een deel van zijn salaris heeft ontvangen.

3.7. Oktobertoelage

1. De oktobertoelage bedraagt € 1640,- per jaar voor werknemers die:
   a. in de hoogste trede van hun schaal zitten;
   b. op grond van de garantieregeling een salarisbedrag ontvangen dat hoger is dan het hoogste bedrag in hun functieschaal;
   c. tot de functiecategorie OOP behoren en zijn ingeschaald in de schalen 1 tot en met 8.
2. De oktobertoelage bedraagt € 302,50 per jaar voor werknemers die niet in de hoogste trede zitten van:
   a. de OOP/directieschalen 9 en hoger;
   b. de leraarschalen.
3. De oktobertoelage kent een opbouwsystematiek. Opbouw vindt plaats per maand naar rato van diensttijd en werktijdfactor in de betreffende maand. De berekeningswijze is opgenomen in Bijlage 8.
4. De uitbetaling van de toelage vindt plaats in oktober. De uitbetaling is de som van de opbouw per maand van november tot en met oktober.

3.8. Arbeidsmarkttoelagen scholen met relatief veel kwetsbare leerlingen

1. Dit artikel geeft invulling aan de besteding van de aanvullende bekostiging zoals bepaald in de *Regeling van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 29 januari 2025, nr. 50067438, tot het verstrekken van aanvullende bekostiging voor het primair en voortgezet onderwijs voor de uitvoering van een arbeidsmarkttoelage voor 2025 (Regeling aanvullende bekostiging uitvoering arbeidsmarkttoelage 2025)*.
2. De looptijd van dit artikel is gekoppeld aan (de duur van) de bekostigingsregeling, die per kalenderjaar wordt vastgesteld. Indien de bekostigingsregeling wordt stopgezet, vervalt dit artikel gelijktijdig met de ingangsdatum van het stopzetten van de bekostigingsregeling.
3. Over de precieze inzet en verdeling van de voor arbeidsmarkttoelagen beschikbare middelen zijn of worden per vestiging, tussen het bevoegd gezag en het personeelsdeel medezeggenschapsraad P(G)MR, afspraken gemaakt.
4. De werkgever is gehouden deze regeling op overeenkomstige wijze uit te voeren tot door sociale partners andersluidende afspraken worden gemaakt dan wel sprake is van het bepaalde in lid 2.
5. De toe te kennen bedragen en/of percentages worden (jaarlijks) opnieuw berekend indien op moment van toekenning van de bekostiging de (hoogte van de) bekostiging zelf en/of het personeelsbestand is gewijzigd.
6. De arbeidsmarkttoelage geldt zowel voor de werknemers die reeds werkzaam zijn gedurende de looptijd van de (verlengde) bekostigingsregeling op de vestiging waar de arbeidsmarkttoelage van toepassing is als voor nieuwe werknemers op diezelfde vestiging.

4. SOCIALE ZEKERHEID

4.1. 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 van de Stichting Pensioenfonds ABP.

4.2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in artikel 4.1., die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:
   a. hetgeen is bepaald in de bijlage sociale zekerheid deel Zavo;
   b. hetgeen is bepaald in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

4.3. Re-integratie

1. In geval van (dreigende) werkloosheid spannen werkgever en werknemer zich, zowel gezamenlijk als individueel, aantoonbaar optimaal en actief in met als doel de werknemer zo spoedig mogelijk naar een arbeidsplaats elders toe te leiden.
2. Op grond van artikel 72 A WW heeft de werkgever de wettelijke taak de re-integratie van de gewezen werknemer te verzorgen. Voor de uitvoering van deze taak stelt de werkgever in overleg met de gewezen werknemer een re-integratieplan op. De gewezen werknemer is op basis van de WW verplicht mee te werken aan de re-integratieactiviteiten van zijn ex-werkgever.

4.4. Werkloosheidsuitkering

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 4.1., aanspraak op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge het bepaalde in de bijlage sociale zekerheid deel Wovo, indien hij voldoet aan de bepalingen van die bijlage. WWPlus is de uitvoerder van de bovenwettelijke sociale zekerheid in het voortgezet onderwijs (WOVO/ZAVO).

5. FUNCTIES EN FUNCTIEWAARDERING

5.1. Functiewaardering

Voor de beschrijving en de waardering van de functies maakt de werkgever gebruik van FUWA-VO.

5.2. Functiemix

1. De functiemix[3] en eventuele maatwerkafspraken zijn uitgangspunt voor het overleg met de P(G)MR als onderdeel van het (meerjaren)formatieplan.
2. Sociale partners blijven de ontwikkelingen van de functiemixpercentages op sectorniveau monitoren en komen bij een dalende landelijke trend passende afspraken overeen.

3 Informatie over de functiemix(cijfers) is te raadplegen via www.functiemix.nl.

DEEL 2

6. ARBEIDSDUUR

6.1. Betrekkingsomvang

1. De werknemer wordt benoemd in een normbetrekking of een deel daarvan.
2. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze cao ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsomvang, tenzij elders in deze cao anders is bepaald.
3. De omvang van de betrekking van de werknemer die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, wordt niet tegen diens wil verminderd, tenzij sprake is van verval van rechtswege zoals bedoeld in lid 6 en in artikel 10.2.
4. De arbeidsovereenkomst kan tijdelijk worden uitgebreid in het geval de werknemer aanvullend op de arbeidsovereenkomst belast wordt met werkzaamheden als bedoeld in artikel 9.2. lid 4, onder de hierin genoemde condities en met inachtneming van artikel 6.1. lid 5 en 6.
5. De omvang van de betrekking van de werknemer mag niet meer bedragen dan 120% van een normbetrekking.
6. Een uitbreiding van de betrekkingsomvang voor zover deze uitstijgt boven de normbetrekking geschiedt telkens voor de duur van maximaal 1 schooljaar. De uitbreiding boven de normbetrekking, of het gedeelte van de uitbreiding dat uitstijgt boven de normbetrekking, vervalt na afloop van rechtswege, en kan niet leiden tot benoeming of aanstelling voor onbepaalde tijd.

6.2. Werktijden

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR een arbeidstijden- en rusttijden-regeling vast, waarin ten minste geregeld worden:
   a. het aantal werkdagen per week;
   b. de tijden waarop de instelling geopend is met het oog op het verrichten van werkzaamheden door de werknemers;
   c. de rustpauzes;
   d. de manier waarop uitvoering wordt gegeven aan het gestelde in de overige leden van dit artikel.
2. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR een arbeidstijdenmodel vaststellen dat geldt voor een of meer functiegroepen binnen de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel.

3. Tenzij het gestelde in lid 2 op hem van toepassing is, kiest de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, uit de volgende arbeidstijdenmodellen:
   a. een rooster van 40 klokuren per week;
   b. een rooster van 38 klokuren per week;
   c. een rooster van 36 klokuren per week;
   d. een regeling die de werkgever in overleg met hem overeenkomt.
4. Tenzij met de werknemer anders is afgesproken en/of met P(G)MR anders is overeengekomen, geldt voor de inzetbaarheid van de medewerker de volgende tabel:

Werktijdfactor	**Maximaal aantal dag-delen beschikbaar voor inzet in werkzaamheden**	**Maximaal aantal dagen in te roosteren voor werkzaamheden**
t/m 0,1000	2	1
t/m 0,2000	2	2
t/m 0,3000	3	3
t/m 0,4000	4	3
t/m 0,5000	5	3
t/m 0,6000	6	3
t/m 0,7000	7	4
t/m 0,8000	8	4
t/m 0,9000	9	5
> 0,9000	10*	5

* Daar waar scholen in de gelegenheid zijn om een weektaak van meer dan 0,9 in te roosteren in 9 dagdelen, zal dit daadwerkelijk nagestreefd worden.

5. De feitelijke dagen of dagdelen waarop de werknemer in deeltijd wordt ingezet, worden door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld en zo veel als mogelijk aaneengesloten ingeroosterd, rekening houdend met andere verplichtingen van de werknemer.

6.3. Compensatie in verband met overschrijden arbeidsduur

1. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens een der schalen 1 tot en met 8, maakt aanspraak op compensatie indien door of namens de werkgever:
   a. de opgedragen arbeid buiten de met de werknemer op grond van artikel 6.2. overeengekomen wekelijkse arbeidsduur wordt verricht, en;
   b. voor zover de normale dagelijkse vastgestelde werktijd met meer dan een half uur wordt overschreden.

   De compensatie is in tijd gelijk aan:
   a. het aantal uren overschrijding van de met de werknemer overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, en;
   b. extra uren, waarbij elk uur overschrijding vermenigvuldigd wordt met een factor conform onderstaande tabel.
2. De werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 1 uit één van onderstaande mogelijkheden:
   a. de uren op te nemen in de vorm van verlof;
   b. de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138ste deel van het bruto maandsalaris.
3. Voor de vaststelling van de omvang van de overschrijding tellen mee de uren:
   a. die de werknemer op grond van lid 1 als verlof geniet;
   b. die de werknemer op grond van artikel 14.2. als vakantieverlof geniet.

Compensatie bij 0,5 tot 2 klokuren en verricht tussen			**Op zondag en een algemeen erkende feestdag conform bijlage 4**	**Op maandag**	**Op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag**	**Op zaterdag**
0 en	6	uur	1	1	0,5 of 1*	0,5 of 1*
6 en	18	uur	1	0,25	0,25	0,5
18 en	20	uur	1	0,25	0,25	0,75
20 en	24	uur	1	0,5	0,5	0,75

* Indien het een dag betreft die volgt op een erkende feestdag als bedoeld in kolom 2.

Compensatie bij meer dan 2 klokuren voor zover het de tijd betreft waarmee de 2 klokuren wordt overschreden en verricht tussen			Op zondag en een algemeen erkende feestdag conform bijlage 4	Op maandag	Op dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	Op zaterdag
0 en	6	uur	1	1	0,5	0,5
6 en	18	uur	1	0,5	0,5	0,5
18 en	20	uur	1	0,5	0,5	0,75
20 en	24	uur	1	0,5	0,5	0,75

6.4. Compensatie in verband met verschuiving van de werkzaamheden

1. De werknemer wiens functie is gewaardeerd volgens één der schalen 1 tot en met 8, komt in aanmerking voor compensatie in geval van een onverwachte verschuiving van de werkzaamheden naar een ander tijdstip dan oorspronkelijk ingeroosterd. Onder 'onverwacht' wordt in dit verband verstaan: minder dan 96 klokuren tevoren door de werkgever opgedragen.
2. De werknemer kiest voor de compensatie als bedoeld in lid 1 uit één van onderstaande mogelijkheden:
   a. de uren op te nemen in de vorm van verlof;
   b. de uren uit te laten betalen, waarbij het uurloon wordt bepaald op 1/138ste deel van het brutomaandsalaris.
3. De compensatiefactor bedraagt de helft van de factoren genoemd in artikel 6.3. lid 1. Deze compensatie geldt niet als artikel 6.3. van toepassing is.

7. LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID/ WERKDRUKVERMINDERING

7.1. Individueel keuzebudget

1. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over een basisbudget van 90 klokuren. Hiermee kunnen keuzes worden gemaakt die passen binnen de levensfase/persoonlijke situatie en die de duurzame inzetbaarheid vergroten en/of de werkdruk verminderen.
2. a. Het bepaalde in lid 1 is ook van toepassing op een arbeidsovereenkomst bij vervanging wegens ziekte van een werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de arbeidsovereenkomst. De bestedingsmogelijkheden als 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 1,05 worden gerealiseerd.
   b. Van het bepaalde in lid 1 zijn startende leraren die in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% lesreductie krijgen, uitgesloten.

7.2. Keuzemogelijkheden

Invulling werkzaamheden

1. a. De leraar heeft het recht om het basisbudget naar eigen inzicht te gebruiken voor aanpassing van de werkzaamheden, door vermindering van de lestaak dan wel vermindering van de overige taken. Inzet van het basisbudget leidt niet tot een vermindering van de jaartaak; de leraar legt hierover verantwoording af.
   b. Indien de leraar met een fulltime dienstverband kiest voor vermindering van de lestaak, heeft hij door inzet van 50 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.
   c. In afwijking van het bepaalde in dit lid onder a kunnen werknemer en werkgever ook andersluidende afspraken maken.
   d. Werknemers in de functiecategorieën OOP en directie 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, voor OOP als uitbreiding van artikel 16.4 lid 3 CAO VO.
   e. Wanneer een werknemer in een schooljaar wegens organisatorische redenen niet in staat kan worden gesteld om het budget van 90 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.

Verlof

2. a. De werknemer van 57 jaar of ouder heeft het recht om 50 uur uit het basisbudget in te zetten voor verlof in combinatie met een aanvullend verlofbudget van maximaal 120 uur per jaar.
   b. De werknemer die besluit om van het recht als bedoeld onder a gebruik te maken, draagt bij in de kosten van het aanvullend budget van 120 uur. Het percentage voor deze eigen bijdrage van werknemer bedraagt:
      i. bij een functie met een maximumschaal 1 tot en met 8: 40%;
      ii. bij een functie met een maximumschaal 9 of hoger: 50%.

      De inhouding wordt berekend op basis van de formule: *aantal uren aanvullend budget op jaarbasis/betrekkingsomvang op jaarbasis) x (12 maal het maandsalaris) x percentage eigen bijdrage.*
   c. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken over het verlof als bedoeld onder a worden berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer hij geen gebruik van deze regeling had gemaakt. Alle overige arbeidsvoorwaarden (behoudens 50 uur van het basisbudget uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof (basisbudget + aanvullend verlofbudget).
3. a. De leraar en OOP'er met lesgevende taken van 57 jaar en ouder heeft het recht 170 uur per jaar op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlessentaak met 3 lesuren van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
   b. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 170 uur per jaar op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrij dagdeel.
4. De leraar en OOP'er met lesgevende taken kan er voor kiezen bij inzet van 170 uur per jaar het aantal in te roosteren dagen te maximeren op 4 per week. Deze werknemer kan op de roostervrije dag maximaal 10 dagdelen per jaar door de werkgever worden opgeroepen voor het verrichten van niet-lesgevende taken.
5. a. Indien de werknemer gebruikmaakt van zijn recht als bedoeld in lid 2 onder a, heeft hij het jaarlijks recht om hieraan maximaal 170 verlofuren toe te voegen.

b. De leraar en OOP'er met lesgevende taken heeft het recht het totale budget op te nemen in de vorm van verlaging van de maximumlestaak met 6 lesuren van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan.
c. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag.
d. Het percentage voor de eigen bijdrage van werknemer over deze verlofuren bedraagt 100%. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken worden berekend over het salaris minus deze eigen bijdrage. Alle overige arbeidsvoorwaarden (behoudens 50 uur van het basisbudget uit dit hoofdstuk) worden aan werknemer toegekend op basis van (het aantal uren van) de werktijdfactor minus de omvang van het totale verlof (basisbudget + aanvullend verlofbudget + extra aanvullend verlof).
e. Betaling door werkgever en werknemer van de pensioenpremie over deze uren vindt plaats alsof van het recht als bedoeld onder a geen gebruik wordt gemaakt.

6. Indien de werkgever de werknemer verplicht te werken gedurende een dagdeel of dag verlof zoals bedoeld in lid 3b respectievelijk 5c, heeft de werknemer recht op vervangend verlof. Deze verplichting kan hoogstens driemaal per jaar worden opgelegd. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die gebruikmaakt van lid 4.
7. De werknemer van 57 jaar en ouder kan door middel van een spaarmogelijkheid ook kiezen voor een gefaseerde afbouw van de loopbaan. De werknemer van 57 jaar en ouder heeft dan het recht jaarlijks 170 uur te sparen om later op te nemen. Het opnemen van verlof is beperkt tot een maximum van 340 uur per jaar. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof van 340 uur op een herkenbare wijze op te nemen in de vorm van een vrije dag. Verlof van 340 uur geeft voor de leraar en OOP'er met lesgevende taken recht op verlaging van de maximumlestaak met 6 lesuren van 50 minuten dan wel een equivalent daarvan. Bij einde arbeidsovereenkomst komt het niet opgenomen aanvullend verlof te vervallen.
8. a. De verlofrechten als bedoeld in lid 2 en 5 ontstaan niet eerder dan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt.
   b. Het belang van de organisatie kan met zich meebrengen dat de werkgever besluit dat het verlof later ingaat dan op het door de werknemer verzochte moment. Het verlof vangt dan in elk geval niet later aan dan de eerste dag van het schooljaar

volgend op de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling.

9. De omvang van het verlof als bedoeld in lid 2 en 5 kan in enig jaar nooit minder zijn dan het verlof in het daaraan voorafgaande jaar, bij gelijkblijvende betrekkingsomvang.
10. De werknemer die in enig schooljaar het verlof als bedoeld in lid 2 en 5 opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.
11. Ziekte of lang buitengewoon verlof van de werknemer schort het verlof zoals bedoeld in lid 2 en 5 niet op.
12. Bij ziekte tijdens het opnemen van het verlof als bedoeld in lid 2 en 5 bedraagt het salaris gedurende de eerste twaalf maanden van het ziekteverlof 100% van het oorspronkelijke salaris verminderd met de eigen bijdrage. Na deze periode bedraagt het salaris 70% van het oorspronkelijke salaris, zonder vermindering met de eigen bijdrage.

Overige keuzes

13. 50 uren van het basisbudget kunnen ook worden gekapitaliseerd. De waarde van het basisbudget kan worden besteed aan de volgende doelen:
    a. bijdrage in de kosten van kinderopvang;
    b. verhoging van pensioenaanspraken;
    c. aflossing van de DUO-studieschuld.
14. De werknemer tot en met schaal 8 kan ervoor kiezen zijn basisbudget op jaarbasis uit te laten betalen conform de volgende formule: 50x het bij de salarisschaal behorend uurtarief. Vanaf schooljaar 2022/2023 is de formule: 90x het bij de salarisschaal behorend uurtarief.
15. Het uurtarief wordt bepaald op 1/138 van het brutomaandsalaris.

7.3. Overige bepalingen

1. Opname van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk mag geen regeling voor vervroegde uittreding opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (tekst 2025). In ieder geval dient steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week te worden gewerkt.

2. Het totaal aan gespaard verlof mag aan het eind van een kalenderjaar, samen met andere verlofaanspraken, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over 50 weken.

7.4. Overgangsregeling

Voor werknemers die nog gebruik maken van het overgangsrecht uit artikel 7.6 CAO VO 2023-2024 blijft dit recht onverkort van toepassing.

8. TAAKBELEID

8.1. Algemene bepalingen taakbeleid

1. De maximale lestaak bedraagt 720 klokuren op jaarbasis, tenzij op instellingsniveau andersluidende afspraken gelden en/of tenzij de werkgever in overleg met de P(G)MR en met in achtneming van het gestelde in lid 6 van dit artikel andersluidende afspraken maakt[4].
2. De werkgever voert een taakbeleid dat gebaseerd is op de omvang van de normbetrekking.
3. Het taakbeleid is gericht op een evenwichtige spreiding van de aan de werknemer op te dragen werkzaamheden en werkdruk over het schooljaar.
4. In het taakbeleid wordt aandacht besteed aan:
   a. lesdefinitie;
   b. honorering van het voor- en nawerk (opslagfactor plus omschrijving inhoud, eventueel te variëren naar omstandigheden zoals klassengrootte);
   c. maximumaantal lessen per week;
   d. deskundigheidsbevordering;
   e. omschrijving en normering in tijd van overige taken, waaronder het mentoraat;
   f. analyse en oplossingen werkdruk onderwijsondersteunend personeel;
   g. invoeren en bewaken van structureel werkoverleg onderwijsondersteunend personeel, scholing/training onderwijsondersteunend personeel (met name waar deze worden belast met toezichthoudende taken);
   h. jaarlijkse evaluatie van het taakbeleid.
5. De werkgever stelt het taakbeleid in overleg met P(G)MR vast met inachtneming van het gestelde in lid 6.
6. De afspraken gemaakt in overleg tussen P(G)MR en werkgever over wijzigingen in het systeem van taakbeleid, zoals dat geldt op 1 januari 2009, waaronder ook de met bonden gemaakte afspraken, zullen met de werknemers binnen de instelling of betrokken organisatorische eenheid worden besproken en hun ter goedkeuring worden voorgelegd. Voor deze goedkeuring is een meerderheid van twee derde

4 Aangenomen wordt dat een maximale lestaak van 720 klokuren op jaarbasis de status quo op een grote meerderheid van de instellingen aangeeft. Sociale partners zijn het erover eens dat bij 720 klokuren les per jaar, met een maximale spreiding van lessen over 37,8 onderwijsweken, het mogelijk is te komen tot een aantal van 22,9 lesuren per week, uitgaande van lessen van 50 minuten.

vereist, overeenkomstig hetgeen ter zake is bepaald in een in overleg met de P(G)MR door de werkgever vast te stellen reglement. Zonder deze meerderheid is wijziging van het geldend taakbeleid niet mogelijk.

7. In afwijking van het gestelde in lid 5 kan de werkgever dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over wijziging van het op 31 december 2008 van kracht zijnde systeem van taakbeleid met de bij deze cao betrokken bonden wordt gevoerd.

8.2. Herbeoordeling taakbeleid voor schooljaar 2028-2029

1) Alle scholen richten vanuit een professionele dialoog het gesprek in over het taakbeleid. Het taakbeleid wordt hierin opnieuw beoordeeld door werkgever en P(G)MR en indien nodig gewijzigd uiterlijk voor ingang van het schooljaar 2028-2029.
2) Sociale partners hebben ten behoeve hiervan een raamwerk 'professioneel gesprek en taakbeleid' ontwikkeld. Dit raamwerk - inclusief handreikingen over mentoraat en opslagfactor - is te vinden op de website van VOION.
3) Onderwerpen die in het gesprek op school aan de orde komen, zijn onder andere:
   - aanbod, kwaliteit van het onderwijs en toetsing;
   - professionele verantwoordelijkheden en autonomie (beroepsbeelden en professioneel statuut);
   - collectieve en individuele werkdruk (bijvoorbeeld naar aanleiding van een werkdruk enquête);
   - de lestaak (maximaal/daadwerkelijk gegeven);
   - verdeling van taken en benutten van individuele kunde en expertise;
   - klassengrootte;
   - overige te verrichten schoolactiviteiten.

4) De opbrengsten van het gesprek op school vormen de basis voor de beoordeling van het huidige taakbeleid en mogelijke aanpassing daarvan conform artikel 8.1 CAO VO.[5]

8.3. Startende leraar

1. De startende leraar heeft recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar en 10% gedurende het tweede jaar van de aanstelling.
2. De startende leraar heeft naast het bepaalde in lid 1 vanaf schooljaar 2024/2025 recht op een driejarig inductieprogramma, inclusief de benodigde tijd. Dit programma moet aan de volgende criteria voldoen, waaraan op schoolniveau nadere invulling gegeven wordt:
   - werkdrukvermindering[6];
   - enculturatie[7];
   - professionele ontwikkeling[8];
   - observatie en begeleiding in de klas;
   - intervisie en gerichte begeleiding.
3. Onder een startende leraar wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking. De lesreductie heeft betrekking op de in het taakbeleid van de betrokken school vastgelegde lestaak bij een vergelijkbare aanstelling. Een voorafgaande LIO- of vervangingsaanstelling heeft geen beperkende invloed op de afspraken zoals

5 NB: In de vorige CAO VO was in (het toenmalige) artikel 8.3 een afspraak opgenomen over ontwikkeltijd. In deze cao is deze afspraak verwijderd. Dat betekent niet dat de eerder op school gemaakte afspraken over ontwikkeltijd ook automatisch uit het taakbeleid en de jaartaak gaan. Scholen die nu ontwikkeltijd in hun taakbeleid/jaartaak hebben opgenomen (dat kan ook anders benoemd zijn), behouden deze taak en uren. Wel maakt ontwikkeltijd - als integraal onderdeel van het taakbeleid - deel uit van de afspraak om de komende drie jaar het gesprek te voeren over taakbeleid, dit opnieuw te beoordelen en indien nodig te wijzigen (conform het bepaalde in dit artikel). Het kan dus dat de afspraken over ontwikkeltijd in het taakbeleid gewijzigd worden, maar alleen als dit vanuit de professionele dialoog op school besproken wordt. Hierbij is dan ook aandacht voor de besteding van een eventuele vrijval van uren (max. 50 uur).

6 Dit ziet op het zorgdragen voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren: het gaat o.a. over het toepassen van de lessenreductie, lessen evenwichtig verdelen, mogelijk geen mentoraat in het eerste jaar, etc.

7 Dit betreft het ondersteunen en wegwijs maken van startende leraren binnen de (school)cultuur.

8 Een aanpak voor doorgaande professionalisering van startende leraren.

opgenomen in lid 1 en 2. Dit kan slechts anders zijn voor het inductieprogramma van lid 2 indien sprake is van het bepaalde in lid 4.

4. Voor werknemers die hun loopbaan starten met een tijdelijk contract op basis van artikel 9.2 lid 4 CAO VO (bijvoorbeeld met een vervangingsovereenkomst) wordt geadviseerd – zeker indien de arbeidsovereenkomst meer dan drie maanden duurt – hen te laten participeren in een in overleg met de werknemer afgesproken inductieprogramma waarbij de hierboven genoemde criteria in verhouding staan met de duur van de arbeidsovereenkomst en de ervaring van de leraar (maatwerk). Indien sprake is (geweest) van een maatwerktraject, dan kan de duur hiervan in mindering worden gebracht op de termijn zoals genoemd in lid 2 van dit artikel.

8.4. Startende schoolleider

De werkgever voorziet in een inductieprogramma voor startende schoolleiders, inclusief de benodigde tijd.

Onder een startende schoolleider wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een schoolleidersfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking.

8.5. Onderwijstijd

De effecten van de per 1 augustus 2014 gewijzigde Wet op de onderwijstijd voor de onderwijsplanning en werkdruk zijn ten minste een keer per jaar onderwerp van overleg tussen de werkgever en de P(G)MR.

8.6. Collectieve werkdrukmiddelen Onderwijsakkoord

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 wordt vanaf schooljaar 2022/2023 jaarlijks € 300 miljoen uitgekeerd. Hiervan wordt de helft (€ 150 miljoen) besteed aan een collectieve aanpak op de scholen. 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). Scholen kunnen samen met de

werknemers bepalen wat goede maatregelen zijn om de werkdruk te verminderen. Van belang is in ieder geval steeds dat gekeken wordt naar de school specifieke situatie, zodat werknemers daar zoveel mogelijk in staat gesteld worden om te doen wat ze het beste doen; het verzorgen van goed onderwijs.

Besteding

1. De besteding van het beschikbare geld vindt langs de volgende route plaats:
    a. De schoolbesturen dragen er zorg voor dat de middelen volledig op de scholen terecht komen op basis van leerlingenaantallen.
    b. De besteding van de middelen vindt op school plaats, waarbij de werknemers het initiatief hebben bij het maken van de bestedingsplannen.
    c. Vooraf wordt met de pmr 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 pmr 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 pmr vergewist zich ervan dat ten aanzien van de in het vorige punt genoemde te maken afspraken een meerderheidssteun bestaat bij het personeel.
    e. De afspraken worden kenbaar gemaakt in een collectief startmoment aan het voltallige personeel.
    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 daarna samengevoegd tot een concept collectief werkdrukplan voor de hele school dat kenbaar wordt gemaakt aan het voltallig personeel.

j. Het werkdrukplan wordt bekrachtigd door een afspraak met pmr. Tevens wordt met de pmr afgesproken wanneer en op welke wijze de evaluatie van het werkdrukplan zal plaatsvinden. De werkgever spant zich actief in om werknemers inzicht te geven over de besteding van de middelen.
k. Met de vaststelling van het werkdrukplan is voor de daarin opgenomen onderwerpen door de pmr tevens instemming verleend op artikel 12 lid 1 WMS.
l. Het bepaalde in artikel 8.1 lid 4 tot en met 6 is niet van toepassing op het werkdrukplan.

Verantwoording

2. Ten aanzien van de besteding van middelen wordt over de volgende onderwerpen verantwoording afgelegd in het jaarverslag:
   a. Het totale te besteden bedrag per schoolbestuur en verdeeld over de scholen die onderdeel zijn van het bestuur.
   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.

9. ARBEIDSOVEREENKOMST

9.1. Arbeidsovereenkomst

1. Bij zijn indiensttreding ontvangt de werknemer een arbeidsovereenkomst volgens het in de bijlage 1.a of 1.b opgenomen model.
2. Behoudens het bepaalde in artikel 9.2., 9.4., 9.5. en 9.6. wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

9.2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden overeengekomen bij wijze van proef, met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van deze arbeidsovereenkomst bedraagt ten hoogste 12 maanden. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.
2. Ten minste 2 maanden voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in lid 1, die een tijdsduur had van ten minste 12 maanden en waarbij door de werkgever schriftelijk uitzicht is gegeven op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, beslist de werkgever of hij de werknemer met ingang van bedoelde einddatum:
   a. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal geven;
   b. dan wel nog eenmaal een nieuwe (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal geven;
   c. dan wel geen nieuwe arbeidsovereenkomst zal geven, en stelt de werknemer hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.

   Toelichting

   Met een arbeidsovereenkomst van 12 maanden zoals bedoeld in de eerste volzin, wordt gelijkgesteld:
   – een arbeidsovereenkomst die start op de eerste dag na de zomervakantie en eindigt op de eerste dag voorafgaand aan de zomervakantie van het jaar daarop;
   – elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarvan de totale duur 12 maanden bedraagt.

3. Indien de werkgever nalaat de in lid 2 bedoelde beslissing tijdig te nemen, wordt de werknemer met ingang van bedoelde einddatum geacht te zijn benoemd in een verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onder dezelfde voorwaarden als de voorgaande arbeidsovereenkomst.
4. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden overeengekomen:
   a. bij vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer telkens voor ten hoogste 1 jaar;
   b. als voorziening in een tijdelijke vacature telkens voor ten hoogste 1 jaar;
   c. indien de werknemer uitsluitend belast is met werkzaamheden in het kader van contractactiviteiten, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste 2 jaar;
   d. indien de werknemer uitsluitend is belast met werkzaamheden in het kader van projecten waarvoor additionele gelden ter beschikking zijn gesteld, of uitsluitend een dergelijke werknemer vervangt, een en ander voor ten hoogste 4 jaar;
   e. indien een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, telkens voor de duur van maximaal 1 jaar.
5. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in de leden 1, 3 en 4 a tot en met c bedraagt ten hoogste 2 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 3 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
6. Indien de werkgever op grond van het meerjarenformatiebeleid formatieve problemen voorziet, kan met instemming van de (P)MR, in afwijking van het gestelde in lid 4 onder b en 5 van dit artikel, de totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten worden uitgebreid tot ten hoogste 3 jaar.
7. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in lid 4 onder d bedraagt ten hoogste 4 jaar en is gemaximeerd tot 4 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.
8. De totale duur van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd genoemd in lid 4 onder e bedraagt ten hoogste 4 jaar en het aantal is gemaximeerd tot 6 arbeidsovereenkomsten. Wordt de arbeidsovereenkomst nadien voortgezet, dan geschiedt dit voor onbepaalde tijd.

9. Arbeidsovereenkomsten met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
10. Bij een eerste arbeidsovereenkomst direct voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van maximaal 2 maanden worden overeengekomen als bedoeld in artikel 7: 652 van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door zowel werkgever als werknemer conform het bepaalde in artikel 7: 676 van het BW zonder opzegtermijn worden opgezegd.

9.3. Arbeidsovereenkomst startende leraar

Een startende leraar als bedoeld in artikel 8.3. wordt benoemd in een arbeidsovereenkomst van minimaal 0,5 fte. Hiervan kan alleen worden afgeweken als de werknemer daarom schriftelijk verzoekt dan wel zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zoals bedoeld in de WFW zich daartegen verzetten.

9.4. Arbeidsovereenkomst onbevoegde leraar

1. Een werknemer die geen enkele wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs bezit, wordt voor ten hoogste 2 jaar in een leraarsfunctie benoemd, gedurende maximaal 3 arbeidsovereenkomsten.
2. De werkgever stelt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen 2 jaar.[9]
3. De werkgever verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden.
4. Indien de onbevoegde leraar na 2 jaar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid heeft behaald, kan in bijzondere gevallen de arbeidsovereenkomst daarna ten hoogste nog twee keer met 1 jaar worden verlengd.
5. Het bepaalde in lid 4 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering binnen de sector voortgezet onderwijs waarbij continuïteit,

9 Vanaf 1 augustus 2022 treedt de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. De bepaling in dit lid betreft geen verplichting van de werkgever in de zin van het vanaf dat moment geldende artikel 7:611a lid 2 BW.

kwaliteit en het bevorderen van bevoegde leraren in het onderwijs gewaarborgd dient te worden. De afwijkingsmogelijkheid sluit aan bij artikel 33 Wet op het voortgezet onderwijs (WVO).

6. Zolang de leraar geen wettelijke onderwijsbevoegdheid bezit, kan hij uitsluitend benoemd worden in de leraarsfunctie LB.
7. Onmiddellijk na het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid ontvangt de leraar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de bij zijn functie behorende schaal zodra de leraar ten minste 12 maanden in dienst is bij werkgever.
8. Dit artikel is niet van toepassing op:
   a. de leraar met een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 9.2. lid 4 onder a en b;
   b. de leraar die belast is met onderwijs in een vak waarvoor de wetgever geen wettelijke onderwijsbevoegdheid verplicht heeft gesteld.
9. Op de onbevoegde leraar die op 31 juli 2011 reeds in dienst was bij de werkgever is lid 6 niet van toepassing. Voor deze leraar gelden de overige bepalingen met ingang van 1 augustus 2011, met dien verstande dat een reeds opgesteld studieplan van kracht kan blijven.

9.5. Arbeidsovereenkomst leraar ISK/EOA[10]

1. Met de leraar die specifiek benoemd is ten behoeve van en ingezet wordt voor het geven van onderwijs aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, kunnen maximaal 6 tijdelijke opeenvolgende arbeidsovereenkomsten binnen 36 maanden worden overeengekomen. Arbeidsovereenkomsten met een onderbreking van 6 maanden of minder worden als opeenvolgend beschouwd.
2. Het bepaalde in lid 1 betreft een afwijking van de wettelijke ketenbepaling conform artikel 7:668a lid 5 BW, die voortkomt uit de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering voor deze specifieke vorm van onderwijs, die een grote fluctuatie in leerlingaantallen kent. Een vergrote flexibele inzet van tijdelijk extra personeel is hierbij noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs aan nieuwkomers blijvend te kunnen waarborgen.

10 Internationale Schakelklassen (ISK) en Eerste Opvang Anderstaligen (EOA).

Toelichting

Deze afwijking op de ketenbepaling is specifiek voor de leraren die onderwijs geven aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school, zoals bedoeld in lid 1. Deze grondslag wordt uitdrukkelijk opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Indien de reguliere formatieruimte, bevoegdheidseisen en functioneren dit echter toelaten, wordt zoveel mogelijk beoogd aan werknemers een vaste benoeming te bieden. De bepalingen uit deze cao zijn integraal van toepassing.

9.6. Leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst

1. De leraar in opleiding waarmee een leerarbeidsovereenkomst is gesloten als opgenomen in bijlage 2 van deze cao, wordt benoemd voor bepaalde tijd voor een periode die overeenkomt met een benoeming van 5 maanden voor een werktijdfactor 1,0000.
2. Deze periode dient te eindigen voor de datum waarop de zomervakantie van de instelling begint.
3. De omvang van het leeraandeel en de omvang van het arbeidsdeel binnen de arbeidsovereenkomst dienen aan elkaar gelijk te zijn gesteld.
4. De artikelen 3.1., 3.3., 3.7., 8.3., 9.4., 12.1. t/m 12.3., 12.5. t/m 12.8., 13. lid 5, 15.2. t/m 15.8., 24.2. en de artikelen van hoofdstukken 7 en 16 van deze cao zijn niet op de leraar in opleiding met een arbeidsovereenkomst van toepassing.

Toelichting

Bij de leraren in opleiding als bedoeld in artikel 7.17 lid 1,2 en 4 WVO 2020 gaat het om studenten aan de lerarenopleiding die op basis van de WVO 2020 – ondanks de onbevoegdheid – voor een bepaalde periode tot leraar benoembaar zijn voor het geven van onderwijs waarvoor zij in opleiding zijn. Deze leraren krijgen een leerarbeidsovereenkomst, omdat de aspecten leren en werken een even groot deel uitmaken van de overeenkomst. Dit onderscheidt de leraren in opleiding met een leerarbeidsovereenkomst van de stagiaires met een stageovereenkomst (zoals bedoeld in artikel 13.5). De activiteiten die binnen een stage worden ontplooid, zijn in overwegende mate in het belang van de opleiding die gevolgd wordt waarin het leren centraal staat.

9.7. Uitzendarbeid

1. Uitzendarbeid is mogelijk in geval van:
   a. vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof;
   b. activiteiten van kennelijk tijdelijke aard;
   c. kennelijk onvoorziene omstandigheden.
2. Uitzendkrachten worden door de werkgever voor wat betreft de toepassing van het taakbeleid en de arbeids- en rusttijdenregeling op dezelfde wijze behandeld als de werknemers die onder deze cao vallen.
3. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden voor de werkgever verrichten, geldt dat de desbetreffende uitlenende instantie voor wat betreft de beloning, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
4. De werkgever is op grond van deze cao verplicht het gestelde in de voorgaande leden te bedingen in de uitzendovereenkomst die met de uitlenende instantie wordt gesloten.

10. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

10.1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. Een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geschiedt:
   a. door opzegging;
   b. door onverwijlde opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678 c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
   c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van art.7:671b c.q. artikel 7:671c dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek;
   d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
   e. op verzoek van de werknemer voor het geheel of een gedeelte van de voor hem geldende betrekkingsomvang met het oog op een uitkering als bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting ABP.
3. Van rechtswege eindigt:
   a. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan;
   b. de arbeidsovereenkomst van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten;
   c. de arbeidsovereenkomst bij overlijden van de werknemer;

10.2. Verval van gedeelte van betrekkingsomvang van rechtswege

Indien en voor zover de werkzaamheden niet langer aan de werknemer worden opgedragen, vervalt van rechtswege het gedeelte van de betrekkingsomvang dat bestaat uit:

1. uren boven de normbetrekking;
2. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met vervanging;
3. tijdelijke uitbreiding van de omvang van de betrekking in verband met een tijdelijke voorziening in een vacature voor ten hoogste 1 jaar;
4. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang in verband met een project waarvoor door de werkgever of minister gedurende 3 of minder schooljaren formatie beschikbaar is gesteld uit additionele middelen;
5. tijdelijke uitbreiding van de betrekkingsomvang in verband met contractactiviteiten die gedurende 3 of minder schooljaren is toegekend aan de werknemer dan wel als gevolg van toekenning van die werkzaamheden aan een andere werknemer.

10.3. Aanzeggen

1. Behoudens in de situatie bedoeld in artikel 9.2. lid 2, informeert de werkgever uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk de werknemer:
   – over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en;
   – bij voortzetting over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. De aanzegplicht is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden dan wel als het einde van de arbeidsovereenkomst niet op een kalenderdatum is bepaald.
3. Bij het niet aanzeggen is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon van 1 maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.

10.4. Opzegging

1. Opzegging door de werkgever c.q. de werknemer dient bij aangetekend schrijven dan wel bij brief, die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
2. Opzegging, anders dan bedoeld in artikel 10.1. lid 2 onder b, geschiedt tegen de eerste van de maand, tenzij anders wordt overeengekomen.

10.5. Opzegtermijn

1. In geval van opzegging nemen zowel de werkgever als de werknemer de volgende opzegtermijn in acht:
   a. ten minste 1 maand indien de arbeidsovereenkomst 6 maanden of minder heeft geduurd;
   b. ten minste 2 maanden indien de arbeidsovereenkomst meer dan 6 maanden, doch minder dan 12 maanden heeft geduurd;
   c. ten minste 3 maanden indien de arbeidsovereenkomst 12 maanden of meer heeft geduurd.

   Met arbeidsovereenkomst wordt in dit artikel bedoeld het totaal aan opvolgende arbeidsovereenkomsten, met dien verstande dat deze arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden (conform artikel 7:668a BW)[11].
2. Indien de opzegtermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzegtermijn genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens voornoemde Wet.
3. Indien het een werknemer betreft die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, bedraagt de opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen 1 maand.
4. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.

11 Dit kan anders zijn in de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgevolgd door een of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Zie hiervoor artikel 7:667 lid 4 BW.

10.6. Gronden voor opzegging/ontbinding

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of de (verlengde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt.
2. Redelijke gronden voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in artikel 10.1., zijn:
   a. het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden;
   b. langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid;
   c. frequent ziekteverzuim;
   d. onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer, anders dan ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld onder b;
   e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
   f. werkweigering wegens een ernstig gewetensbezwaar;
   g. verstoorde arbeidsverhouding;
   h. andere met name genoemde gewichtige omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
   i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
3. Voor opzegging door de werkgever op grond van lid 2 onder a en b is voorafgaand toestemming van het UWV vereist, zoals bedoeld in artikel 7:671a lid 1 BW.
4. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van lid 2 onder c tot en met i, zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 1 onder a BW.
5. In afwijking van lid 3 en 4 van dit artikel kan de werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen als de werknemer daartoe schriftelijke instemming heeft verleend.

6. Voor zover (verval)termijnen ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet in dit hoofdstuk zijn opgenomen, is titel 7.10 Burgerlijk Wetboek van toepassing. Hieronder valt in ieder geval de vervaltermijn van twee maanden ten aanzien van de vernietiging van de opzegging.

10.7. Schorsing als ordemaatregel

1. De werkgever kan de werknemer schorsen voor ten hoogste 4 weken, indien dit gelet op het belang van de instelling dringend noodzakelijk is. 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. Naast het bepaalde in het eerste lid van dit artikel kan de werkgever de werknemer schorsen:
   a. voor de duur van de vervolging wanneer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf tegen de werknemer is ingesteld;
   b. tot het moment dat er sprake is van een onherroepelijk vonnis wanneer de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen in een nog niet onherroepelijk vonnis;
   c. indien de werknemer krachtens een wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd;
   d. voor de duur van maximaal 6 maanden wanneer er sprake is van een voornemen tot opzegging als bedoeld in artikel 10.6. lid 2 onder d, e en h;
   e. voor de duur van de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
   f. in andere gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert voor ten hoogste 3 maanden, daaronder begrepen de termijn genoemd in lid 1. Deze termijn van 3 maanden kan ten hoogste één keer met 3 maanden worden verlengd.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de school na verkregen toestemming van de werkgever.
4. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.
5. Ingeval geen redenen aanwezig waren die de schorsing konden dragen, zal de werkgever na overleg de werknemer naar vermogen rehabiliteren.

10.8. Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die zich aan een plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen één van de navolgende besluiten nemen:
   a. schriftelijke berisping;
   b. schorsing met behoud van salaris;
   c. inhouding bezoldiging, voor ten hoogste 50% van het maandsalaris. Desgewenst wordt een inhoudingregeling overeengekomen.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van de voor de werknemer geldende voorschriften, het niet nakomen van hem opgelegde verplichtingen, alsmede het doen of nalaten van datgene dat de werknemer bij een goede uitoefening van zijn functie behoort na te laten of te doen.

10.9. Verweer

1. Het voornemen tot een besluit tot:
   a. schorsing als bedoeld in artikel 10.7. lid 2;
   b. een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 10.8. lid 1;
   wordt per aangetekend schrijven aan de werknemer ter kennis gebracht, die in de gelegenheid wordt gesteld om binnen drie weken na verzending van het voornemen zijn zienswijze mondeling dan wel schriftelijk kenbaar te maken. De werknemer kan zich bij zijn verweer laten bijstaan door een raadsman.
2. Van een mondeling verstrekte zienswijze wordt een verslag gemaakt dat vervolgens ter beoordeling aan de werknemer wordt voorgelegd, die onverwijld schriftelijk en gemotiveerd mededeelt of hij al dan niet met het verslag kan instemmen.
3. De werknemer wordt van het definitieve besluit zo spoedig mogelijk na het verweer per aangetekend schrijven in kennis gesteld.

11. FUNCTIES

11.1. Functiebouwwerk

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het functiebouwwerk vast.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de werkgever, dan wel de P(G)MR besluiten dat het overleg over de vaststelling van de uitgangspunten van het functiebouwwerk met de bij deze cao betrokken vakbonden wordt gevoerd.
3. In het functiebouwwerk van de instelling worden de volgende functiecategorieën onderscheiden:
   a. directie;
   b. leraar;
   c. onderwijsondersteunend personeel;
   d. leraar in opleiding.
4. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de werknemer geen andere functie gaan gelden dan de functie waarin de werknemer is benoemd, tenzij met de werknemer is overeengekomen dat de functie een tijdelijk karakter heeft en het daarbij horende salarisniveau slechts tijdelijk zal gelden.

11.2. Benoeming in twee functies

1. De werknemer wordt benoemd in een van de functies die beschikbaar zijn ingevolge de door werkgever vastgestelde formatie.
2. In afwijking van het eerste lid kan de werknemer in het in dat lid bedoelde geval worden benoemd in twee functies van het onderwijsondersteunend personeel dan wel in twee functies waarvan één van het onderwijzend personeel en één van het onderwijsondersteunend personeel, indien er een verschil is van meer dan 3 schalen tussen de bij die functies behorende maximumschalen.
3. In afwijking van het eerste en tweede lid kan de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% worden benoemd in twee onderwijsondersteunende functies of een onderwijsondersteunende en een onderwijsgevende functie waarvan het verschil tussen de bij die functies behorende maximumschalen 3 of minder schalen is.

11.3. Functiewaardering

1. De werkgever is aangesloten bij één van de hiertoe ingestelde landelijke commissies functiewaardering, te weten:
   a. de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Katholiek Basisonderwijs, (Voortgezet) Speciaal Onderwijs, Voortgezet Onderwijs en Centrale Diensten;
   b. de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Christelijk en Algemeen Bijzonder Primair en Voortgezet Onderwijs;
   c. de Algemene Bezwarencommissie Functiewaardering PO, VO en BVE van de Stichting Onderwijsgeschillen;
   d. een door partijen aan te wijzen Bezwarencommissie Functiewaardering voor het VO.
2. Voor het waarderen van niet-voorbeeldfuncties maakt de werkgever gebruik van hiertoe door de Stichting Personeelsinstrumenten Onderwijs FUWA-VO-gecertificeerde adviseurs.
3. Functies waarvoor de wettelijke benoembaarheidseisen van leraren gelden, worden minimaal gewaardeerd op het niveau van salarisschaal LB.
4. De werknemer die op basis van FUWA-VO 2010 in een lagere functie wordt geplaatst dan hij vervulde, behoudt zolang hij in dienst is bij dezelfde werkgever zijn salaris en het salarisuitzicht verbonden aan zijn vorige functie.

11.4. Externe bezwarenprocedure

1. De werkgever is aangesloten bij een externe bezwarencommissie functiewaardering zoals genoemd in artikel 11.3. lid 1.
2. De werknemer kan bij de commissie bezwaar aantekenen als hij zich niet kan verenigen met:
   a. de waardering van zijn functie;
   b. de beschrijving van zijn functie in relatie tot de hem opgedragen werkzaamheden.
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 werkzaamheden.
4. De uitspraak van de commissie is bindend voor werkgever en werknemer.

12. SALARIS

12.1. Salaris

1. Bij het vaststellen van de bezoldiging worden de hierna volgende bepalingen in acht genomen en geldt het actuele loonpeil.
2. Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bedrag dat niet lager is dan het laagste en niet hoger dan het hoogste bedrag zoals opgenomen in het bij zijn functie behorende carrièrepatroon.
3. Tenzij het gestelde in lid 5 van toepassing is, wordt het salaris van de werknemer jaarlijks op 1 augustus met ten minste één periodiek verhoogd volgens het voor hem geldende carrièrepatroon.
4. De werkgever kan de werknemer op grond van een beoordeling een of meer extra periodiek(en) toekennen een en ander binnen de kaders zoals vastgesteld in overleg met de P(G)MR met inachtneming van artikel 12.9.
5. De werkgever kan besluiten de werknemer geen jaarlijkse periodiek toe te kennen. De beslissing om de periodiek niet toe te kennen:
   a. kan niet vaker dan een maal gedurende het doorlopen van de bij de functie behorende carrièrelijn worden genomen, en;
   b. wordt gedragen door twee achtereenvolgende negatieve beoordelingen over de werknemer, waarbij tussen de eerste en tweede beoordeling ten minste een termijn van een jaar in acht is genomen.
6. In overleg tussen werkgever en werknemer kan van het bepaalde in dit artikel, alsmede in artikel 12.2. worden afgeweken in zoverre een fiscale regeling wordt aangegaan tussen werkgever en de Belastingdienst, welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.

12.2. Vaststelling maandsalaris bij indiensttreding

1. Tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen, wordt met in achtneming van artikel 12.1. lid 2 het maandsalaris vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris.
2. De werkgever houdt bij het vaststellen van het maandsalaris rekening met de mate waarin de werknemer ervaring heeft opgedaan – betaald, dan wel onbetaald – die relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt benoemd. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die deze nodig heeft om de relevantie van de ervaring te beoordelen.

3. Indien de salarisinpassing leidt tot een bedrag dat niet voorkomt in het bij een functie behorende carrièrepatroon, wordt het maandsalaris vastgesteld op het naast hogere bedrag.
4. Het maandsalaris van de werknemer die voor de eerste keer wordt benoemd in een onderwijsfunctie, wordt met 1 periodiek verhoogd voor iedere periode van 4 jaren na het verwerven van de vereiste bevoegdheid. Deze bepaling is niet van toepassing als bij de vaststelling van het maandsalaris op grond van lid 2 een overeenkomstige verhoging is overeengekomen.

12.3. Vaststelling maandsalaris bij functiewisseling

1. Het maandsalaris van de werknemer die wordt benoemd in een functie met eenzelfde of hogere maximumschaal:
   a. a. wordt vastgesteld op een bedrag dat ten minste gelijk is aan het laatstgenoten salaris inclusief de bij het salaris behorende structurele toelagen (waaronder in ieder geval de uitlooptoeslag als bedoeld in artikel 24.2. en de oktobertoelage als bedoeld in artikel 3.7.), dit met inachtneming van het bepaalde in artikel 12.1. lid 2, en;
   b. wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer geen negatieve financiële effecten ondervindt of zal ondervinden van een tijdelijk ongunstiger carrièrepatroon behorend bij de nieuwe functie.

12.4. Salarisuitbetaling

1. De werkgever verschaft de werknemer tijdig een specificatie van diens salaris, zowel bij de eerste berekening als bij elke wijziging daarvan. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van elke maand over het salaris van die maand, dan wel over een voorschot daarop kan beschikken.
2. De werkgever is gerechtigd bedragen die aan de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst onverschuldigd zijn uitbetaald, in te houden op de volgende salarisbetalingen. Een en ander met dien verstande, dat een dergelijke inhouding op enige salarisbetaling niet meer dan 10% van het netto maandsalaris mag bedragen.
3. In tegenstelling tot hetgeen in lid 2 is vermeld, zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst het gehele alsnog verschuldigde bedrag worden ingehouden c.q. door de werknemer worden terugbetaald.

4. Indien de werknemer zonder meer had kunnen begrijpen dat hem te veel werd uitbetaald, dient hij het teveel of ten onrechte betaalde onverwijld en geheel terug te betalen.
5. Voor wat betreft de verjaring van het recht van terugvordering geldt een termijn van 5 jaar gerekend vanaf het moment van de onverschuldigde betaling.

12.5. Toelage in verband met onregelmatige diensten

1. De werkgever kent een toelage toe aan de werknemer:
   a. voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 8 en
   b. die regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 18.00 uur, welke arbeid niet kan worden aangemerkt als compensatie in de zin van artikel 6.3. lid 1.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De volgende percentages en voorwaarden worden gehanteerd:

Indien gewerkt op	Geldt als % per gewerkt uur	En wel voor de gewerkte uren	Voorwaarden
maandag t/m vrijdag	20%	tussen 06.00 en 08.00 uur en 18.00 en 22.00 uur	indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk is beëindigd ná 19.00 uur
maandag t/m vrijdag	40%	tussen 00.00 en 06.00 uur en 22.00 en 24.00 uur	geen
zaterdag	45%	voor alle uren	geen
zondag	70%	voor alle uren	geen
een algemeen erkende feestdag conform bijlage 4	100%	voor alle uren	geen

12.6. Garantietoelage onregelmatige dienst

1. De werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 12.5. lid 1, een blijvende verlaging ondergaat welke ten minste 3% bedraagt van de bezoldiging, wordt een aflopende toelage toegekend. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering, gedurende ten minste 2 jaren zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
2. Aan de werknemer van 60 jaar en ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 12.5. lid 1 een blijvende verlaging ondergaat, kent de werkgever een blijvende toelage toe. Voorwaarde voor toekenning is dat de werknemer de eerstgenoemde toelage direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

12.7. Uitkering overlijden

1. De uitkering na overlijden van de werknemer is gelijk aan driemaal het met de vakantietoeslag verhoogd bruto maandsalaris dat voor de werknemer gold op de dag van het overlijden.
2. In aanmerking voor een uitkering bij overlijden komen in navolgende rangorde:
   a. de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, waarmee wordt gelijkgesteld de partner waarmee de overledene een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst had gesloten;
   b. de minderjarige kinderen van de overledene;
   c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Onder kinderen in de zin van lid 2 worden mede begrepen natuurlijke kinderen en kinderen voor wie de overledene als pleegouder de zorg droeg.

12.8. Jubileumgratificatie

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door de werkgever uit te betalen jubileumgratificatie.
2. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarige diensttijd bij het onderwijs 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag.
3. Onder diensttijd bij het onderwijs wordt verstaan de tijd doorgebracht in een betrekking in het po, vo, bve (mbo) of hbo.
4. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd na afloop van het verlof. De gratificatie wordt in dat geval berekend op basis van het bruto maandsalaris direct voorafgaand aan de verlofperiode.

12.9. Beloningsdifferentiatie

1. De werkgever kan op grond van een beoordeling van de werknemer gratificaties, toelagen en/of extra periodieken verstrekken.
2. De werkgever die gebruik wil maken van de in het vorige lid genoemde mogelijkheid stelt in overleg met de P(G)MR een regeling vast met ter zake geldende criteria en procedures.
3. Een extra beloning tast de werkgelegenheid van het zittend personeel niet aan.
4. Indien een toelage wordt toegekend, vermeldt de werkgever de hoogte en de duur van de toelage en dat deze pensioengevend is.

13. VERGOEDINGEN EN FINANCIËLE REGELINGEN

13.1. Vergoeding verplaatsingskosten

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in:
   a. verhuiskosten;
   b. reiskosten woon-werkverkeer;
   c. reis- en verblijfkosten die worden gemaakt ten behoeve van door de werkgever opgedragen dienstreizen.
2. De leraar in opleiding heeft geen recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer indien de leraar in opleiding gebruik kan maken van een reisvoorziening als bedoeld in de regeling studiefinanciering.
3. De in lid 1 bedoelde aanspraak is vastgelegd in de Uitvoeringsregeling Verplaatsingskosten, zoals opgenomen als bijlage 3 bij deze cao.
4. Als de vergoedingen voor woon-werkverkeer zoals opgenomen in de regeling verplaatsingskosten, die op 31 juli 2005 van kracht was binnen de instelling, voor de werknemer gunstiger zijn dan de vergoedingen die in bijlage 3 bij deze cao staan vermeld, maakt de werknemer aanspraak op de voor hem gunstiger vergoedingen.
5. De werkgever is bij het verstrekken van een vergoeding voor verplaatsingskosten verplicht gebruik te maken van de salderingsregeling zoals opgenomen in paragraaf 23.1.4 van het Handboek Loonheffingen.
6. Indien na toepassing van de salderingsregeling als bedoeld in lid 5 nog fiscaal onbenutte ruimte over is, wordt op verzoek van werknemer, mits goedkeuring is verkregen van de Belastingdienst, de conform de wetgeving toegestane fiscaal onbenutte ruimte verrekend met de eindejaarsuitkering. De werknemer dient hiervoor een door de werkgever verstrekt aanmeldingsformulier in.

13.2. Vakbondscontributie

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om voor het voldoen van vakbondscontributie het brutosalaris (waaronder begrepen de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de extra eindejaarsuitkering) in te zetten. Daartoe stellen partijen een uitvoeringsregeling vast.

13.3. WGA-premie

Met ingang van 1 januari 2009 komt de WGA-premie tot 0,29% geheel voor rekening van de werkgever. Wanneer de premie uitstijgt boven de 0,29% is de werkgever gerechtigd om 50% van het meerdere op de werknemer te verhalen.

13.4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. De werknemer wordt via de werkgever in staat gesteld om voor eigen kosten[12] een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten die de mogelijke nadelige financiële gevolgen van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tijdens de WIA-periode verzacht.
2. Onder mogelijke nadelige financiële gevolgen van de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt in ieder geval verstaan het niet benutten van de restverdiencapaciteit gedurende de vervolguitkering van de WIA.
3. Ten behoeve hiervan sluit de werkgever een (semi-)collectieve (raam)overeenkomst af.
4. De werkgever informeert werknemers over bovengenoemde verzekeringsmogelijkheid.

13.5 Stages en stagevergoedingen[13]

1. Met de stagiair wordt voorafgaand aan de stage een stage-overeenkomst gesloten, waarin de omvang van de stage wordt opgenomen.
2. De stagiair ontvangt een bruto vergoeding voor de stage, afhankelijk van het leerjaar waarin de stagiair zich bevindt. De stagevergoeding wordt toegekend naar rato van de omvang van de stage. De vergoedingen zijn opgenomen in onderstaande tabel en zijn gebaseerd op een stage van 2 dagen per week.
   - 1e jaars student geen vergoeding
   - 2e jaars student € 100 per maand
   - 3e jaars student € 250 per maand
   - 4e jaars student € 400 per maand

12 Tenzij binnen de school andersluidende afspraken zijn gemaakt.
13 In afwijking van artikel 1.3 lid 2 heeft dit artikel een standaardkarakter.

3. Dit artikel is van toepassing op de opleidingen vanuit het mbo, hbo inclusief kopopleidingen en de universitaire lerarenopleidingen inclusief educatieve minor en educatieve module.
4. Snuffel- dan wel oriëntatiestages vallen niet binnen de reikwijdte van dit artikel. Tijdens een snuffel/oriëntatiestage is de student voor een zeer korte periode op school om zich te orienteren op het docentschap/beroep.
5. Alle overige cao-bepalingen zijn niet van toepassing op de stagiair.

14. VAKANTIEVERLOF

14.1. Vakantieverlof voor de functiecategorieën directie en leraren

1. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie, dan wel tot de functiecategorie leraar, geniet:
   a. gedurende de schoolvakanties en 5 extra, door de werkgever in overleg met de (G)MR vastgestelde, dagen vakantieverlof met behoud van bezoldiging;
   b. buiten de in lid a genoemde periodes geen vakantieverlof.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele schooljaar in dienst is van de instelling, maakt aanspraak op een aantal dagen vakantieverlof, dat wordt berekend volgens de formule:
   (W x 1,15) – (S). In deze formule is:

   W: het aantal (delen van) weken dat de werknemer in dienst is gedurende het schooljaar;

   S: het aantal schoolvakantiedagen dat valt in de periode dat de werknemer is benoemd, exclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao.

3. De werkgever verleent op verzoek van de werknemer na overeengekomen omzetting van de dienst vakantieverlof op andere tijdstippen.
4. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever de werknemer opdragen om zich in het belang van de instelling beschikbaar te houden voor het verrichten van werkzaamheden tijdens het vakantieverlof. Daarbij neemt de werkgever het volgende in acht:
   a. Hij bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer of en zo ja, op welke dagen de werknemer zich beschikbaar dient te houden.
   b. De werknemer die behoort tot de functiecategorie directie houdt zich zo nodig gedurende een week van het vakantieverlof beschikbaar.
   c. De werknemer die behoort tot de functiecategorie leraar houdt zich zo nodig gedurende 2 dagen beschikbaar, voor welke vermindering enkel de eerste en de laatste dagen van de zomervakantie in aanmerking komen.
5. Bij rampen en in andere zeer bijzondere omstandigheden kan de werkgever het vakantieverlof intrekken.
6. Directe materiële schade die de werknemer lijdt als gevolg van de intrekking van het vakantieverlof, wordt door de werkgever vergoed.
7. De vrouwelijke werknemer behoudt aanspraak op het vakantieverlof dat samenvalt met het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dit vakantieverlof wordt aansluitend

op het zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Wanneer in de hieraan direct voorafgaande ondernemingscao een gunstiger bepaling ter zake is opgenomen, gaat deze voor.

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

14.2. Vakantieverlof voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

1. De werkgever verleent de werknemer die behoort tot de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel, vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. Het vakantieverlof zoals bedoeld in lid 1, is inclusief de algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao.
3. De werkgever kan bepaalde dagen of periodes aanwijzen waarin de werknemer vakantieverlof moet opnemen. In dat geval wordt de werknemer voor die beperking gecompenseerd. De werkgever stelt hiertoe een compensatieregeling vast.
4. Het wettelijk vakantieverlof bedraagt:
   a. bij een werkweek van 40 uur 160 uur verlof per jaar;
   b. bij een werkweek van 38 uur 152 uur verlof per jaar;
   c. bij een werkweek van 36 uur 144 uur verlof per jaar.
5. De aanspraak op het vakantieverlof als bedoeld in lid 4, vervalt 6 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.
6. In aanvulling op de verlofuren als in lid 4 vermeld bedraagt het bovenwettelijk vakantieverlof:
   a. bij een werkweek van 40 uur 266 uur verlof per jaar;
   b. bij een werkweek van 38 uur 170 uur verlof per jaar;
   c. bij een werkweek van 36 uur 74 uur verlof per jaar.

7. Als de werknemer een dag vakantieverlof opneemt, wordt het aantal uren dat op het geheel van zijn vakantieverlof in mindering moet worden gebracht, afgeleid van de spreiding van de arbeidsuren over de week overeenkomstig het arbeidstijdenmodel dat op grond van artikel 6.2. lid 2 voor de werknemer geldt. Deze berekeningswijze is op een overeenkomstige wijze van toepassing op het vakantieverlof in verband met de in bijlage 4 van deze cao genoemde feestdagen.
8. Bij het opnemen van vakantie worden eerst de beschikbare wettelijke vakantiedagen aangewend.
9. Op verzoek van de werknemer en voor zover de werkzaamheden aan de instelling dit toelaten verleent de werkgever hem het vakantieverlof ononderbroken. Bij splitsing wordt ten minste de helft van het vakantieverlof aaneengesloten verleend.
10. Op verzoek van de werknemer trekt de werkgever in geval van samenloop van vakantieverlof met andere vormen van verlof, voor zover deze niet samenvallen met de algemeen erkende feestdagen als genoemd in bijlage 4 van deze cao, en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen, het verleende vakantieverlof in.
11. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.

14.3. Ziekteverlof en aanspraak op vakantie voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel

1. De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel 14.2. lid 4 over het tijdvak van de laatste 24 maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.
2. De werknemer die wegens ziekteverlof zijn werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk verricht, verwerft gedurende het ziekteverlof slechts aanspraak op het vakantieverlof, als vermeld in artikel 14.2. lid 6 en 7 over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is. Daarbij geldt dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.

3. De werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. De werknemer die tijdens een ziekteverlofperiode deelneemt aan re-integratie en van deze verplichting tijdelijk vrijgesteld wil worden dient hiervoor vakantieverlof op te nemen.

15. VERLOF

15.1. Kortdurend verlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, tenzij anders is bepaald.
2. Tot het gestelde in lid 1 worden in ieder geval de volgende omstandigheden gerekend:
   a. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
   b. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
   c. het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is;
   d. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van, dan wel het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
   e. 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;
   f. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar, in overleg met de werkgever vast te stellen;
   g. verhuizing: 2 dagen, in bijzondere gevallen 4 dagen;
   h. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats: 2 dagen;
   i. ondertrouw voor een huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: 1 dag;
   j. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: in totaal 4 dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
   k. huwelijk dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag en ten hoogste 2 dagen, al naar gelang dit huwelijk dan wel de partnerregistratie wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;

l. overlijden van de partner, ouders of kinderen van de werknemer, stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen: 4 dagen;
m. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de tweede graad: 2 dagen;
n. overlijden van bloed- of aanverwanten van de werknemer in de derde of vierde graad: 1 dag;
o. indien de werknemer in de onder m en n genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap: ten hoogste 4 dagen, in overleg met de werkgever vast te stellen;
p. bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont: 2 dagen;
q. geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene met wie hij het kind erkent: 5 dagen bij een normbetrekking en overigens te berekenen naar rato van de betrekkingsomvang. Het verlof wordt verleend gedurende een tijdvak van 4 weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling. Nadat het geboorteverlof is opgenomen, heeft de werknemer recht op aanvullend geboorteverlof, voor ten hoogste 5 gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week, op te nemen gedurende een tijdvak van 6 maanden te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling. Dit verlof is onbezoldigd. Wel heeft de werknemer gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof recht op een uitkering die wordt verstrekt door het UWV.
r. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: 1 dag;
s. het 25-, dan wel 40-jarig ambtsjubileum van de partner van de werknemer: 1 dag;
t. het 25-, 40-, dan wel 50-jarig huwelijksjubileum dan wel de daarmee gelijkgestelde partnerregistratie van de werknemer: 1 dag;
u. het 25-, 40-, 50-, dan wel 60-jarig huwelijksjubileum van de ouders van de werknemer, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen: 1 dag;
v. adoptie van een kind: 6 weken. Dit is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt;
w. andere religieuze feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao: voor ten hoogste 2 dagen.

3. In afwijking van het bepaalde in artikel 6.1. lid 2 wordt het kortdurend verlof, met uitzondering van het in lid 2 onder q genoemde (aanvullend) geboorteverlofverlof, niet berekend naar rato van de betrekkingsomvang.
4. Indien de in lid 2 onder d en f 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 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.

15.1.a. Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor het verlenen van de noodzakelijke zorg in verband met ziekte van:
   a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
   b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
   c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
   d. een pleegkind dat blijkens de Basisregistratie Personen (BRP) op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
   e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind;
   f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer, of;
   g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur van een week, tenzij gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is. De noodzaak daartoe blijkt uit een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring.

3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het verlof, bedoeld in lid 1, opneemt onder opgave van de reden. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk aan de werkgever onder opgave van de reden. Daarbij meldt de werknemer het moment waarop het verlof is ingegaan, de omvang van het verlof, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur ervan.
4. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij tegen het opnemen van het verlof, dan wel de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. De werkgever meldt zulks tijdig aan de werknemer.

15.2. Lang buitengewoon verlof

De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof verlenen. Dit verlof wordt verleend zonder behoud van bezoldiging.

15.3. Voorwaarden ten aanzien van het lang buitengewoon verlof

1. Voor het verlof als bedoeld in de artikelen 15.2. en 15.4. geldt dat:
   a. het wordt verleend zonder behoud van bezoldiging;
   b. de pensioenpremie tijdens het verlof geheel voor rekening komt van de werknemer, tenzij de werkgever anders beslist;
   c. ten aanzien van aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen, zoals tegemoetkoming woon-werkverkeer, reiskostenvergoedingen, en incidentele toeslagen worden tijdens de (deeltijd)verlofperiode dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid. De betaling zal worden gestopt/aangepast wanneer de (deeltijd) verlofperiode meer dan 30 werkdagen bedraagt;
   d. over de opgenomen uren verlof geen opbouw van vakantie, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering plaats heeft;
   e. over de opgenomen verlofuren geen aanwezigheid gerelateerde toelagen worden betaald, zoals de toelage in verband met onregelmatige dienst en de waarnemingstoelage;

f. de werknemer aanspraak behoudt op de inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage in de zorgverzekeringspremie indien hij tijdens het verlof loon (met name levenslooploon) ontvangt via de werkgever;
g. afspraken die tussen de werknemer en de werkgever gemaakt worden inzake het verlof schriftelijk worden vastgelegd voordat het verlof in gaat.

2. De werkgever kan in aanvulling op het gestelde in lid 1 nadere voorwaarden stellen ten aanzien van het in artikel 15.2. en 15.4. genoemde lang buitengewoon verlof.

15.4. Lang buitengewoon verlof voor politieke functies

1. De werkgever verleent, zonder behoud van bezoldiging, lang buitengewoon verlof aan de werknemer die:
   a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten Generaal;
   b. de functie van lid van Gedeputeerde Staten; of
   c. de functie van substituut-ombudsman
   aanvaardt.
2. De werkgever verleent de werknemer die de functie van wethouder aanvaardt op diens verzoek voor het geheel of voor een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever door het wethouderschap wordt geschaad kan de werkgever besluiten om bedoeld verlof eigener beweging te verlenen, op voorwaarde dat de werknemer tevoren is gehoord.
3. Het in het eerste en tweede lid bedoeld verlof wordt verleend voor ten hoogste 1 zittingstermijn.
4. Beëindiging van het buitengewoon verlof geschiedt met ingang van het nieuwe schooljaar.

15.5. Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van (statutaire organen van) een centrale van verenigingen van overheids- en onderwijspersoneel of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan de werknemer lid is.

2. Het verlof is bedoeld:
   a. voor het verrichten van werkzaamheden van rechtspositionele en/of onderwijskundige aard;
   b. voor het op uitnodiging van een organisatie als bedoeld in lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus: voor ten hoogste 6 dagen per 2 schooljaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
   c. voor het als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde deelnemen aan incidentele vergaderingen, dan wel voor het verrichten van andere, zeer incidenteel voorkomende en moeilijk vooruit te plannen activiteiten: voor ten hoogste 12 dagen per schooljaar;
   d. voor het deelnemen aan ledenbijeenkomsten voor ten hoogste 2 dagen per schooljaar.
3. De werkgever verleent de werknemer, op verzoek van CvTE of CITO, kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de totstandkoming van de landelijke examens in het voortgezet onderwijs.
4. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder b, c wordt verleend met behoud van bezoldiging. Het verlof zoals bedoeld in lid 2 onder a en in lid 3, wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover de werkgever schadeloos wordt gesteld conform de regeling vaststelling bedragen per klokuur, zoals vastgesteld door de stichting GO- en vakbondsfaciliteiten.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 4 wordt het verlof, bedoeld in lid 2 onder a, dat met name het doel heeft de werknemer in staat te stellen de functie van bezoldigd bestuurder van een centrale of vereniging te vervullen, voor ten hoogste 2 jaren en zonder behoud van bezoldiging verleend.

15.6. Ouderschapsverlof

15.6.a. Recht op verlof

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan 1 kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.

2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de Basisregistratie Personen (BRP) op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon.
   Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan 1 kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan 1 kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op 1 keer verlof.
3. De betaling van de pensioenbijdrage door de werkgever en de werknemer heeft plaats alsof er geen verlof wordt genoten.
4. Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsverhouding aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van de bepalingen betreffende ouderschapsverlof. De werkgever is in dat geval verplicht aan de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit te reiken waaruit blijkt op hoeveel verlof de werknemer nog aanspraak heeft.

15.6.b. Omvang, duur en invulling verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt per kind bij een normbetrekking 830 uur[14].
2. De omvang van het verlof wordt berekend op grond van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. Het verlof kan echter niet meer bedragen dan zou gelden op grond van de betrekkingsomvang 12 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. De werkgever heeft de mogelijkheid op dit laatste punt anders te beslissen en dus toch rekening te houden met de grotere betrekkingsomvang.

14 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 bepaling wordt uitgegaan van de normjaartaak, hetgeen op hetzelfde neerkomt. In beide gevallen betreft het de helft van de arbeidsomvang per jaar.

3. Indien de omvang van de betrekking gedurende de ouderschapsverlofperiode wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de tijd die sinds het opnemen van het verlof is verstreken.
4. Het verlof kan gespreid worden opgenomen.
5. De werkgever stelt de werknemer in staat het verlof op een herkenbare wijze op te nemen. Desgewenst kan de werknemer het verlof aaneengesloten opnemen in de vorm van een vrije dag, respectievelijk dagdelen per week.

15.6.c. Leeftijd kind

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 15.6.a. bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt.

15.6.d. Meldingsverplichting

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof. De werknemer kan op grond van een dergelijke wijziging het verzoek intrekken.
4. Het derde lid is niet van toepassing op de werknemer die na het verlof, bedoeld in artikel 15.1. lid 2 onder p, gedurende een tijdvak van 4 weken voor 3 dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten gebruikmaakt van zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 15.6.a.

15.6.e. Intrekking of wijziging melding

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 zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof. Een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werkgever afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. Indien een werknemer verzoekt om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, stemt de werkgever daarmee in, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. De werkgever beslist uiterlijk 4 weken nadat het verzoek is gedaan, en geeft, als dit geval zich voordoet, ook aan wat de gewichtige redenen zijn waarom de werkgever niet instemt met het verzoek. In het geval dat het ouderschapsverlof op verzoek van werknemer niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof en de daarbij behorende bezoldiging tenzij het verlof wegens ziekte, of zwangerschaps- en bevallingsverlof van de werknemer wordt opgeschort.

15.7. Aanvullende regeling betaald ouderschapsverlof

15.7.a Algemene regels

1. Van de 830 uur ouderschapsverlof zoals genoemd in artikel 15.6.b. lid 1 bedraagt het betaald ouderschapsverlof bij een normbetrekking maximaal 415 uur per kind.
2. Over de uren waarin de werknemer betaald ouderschapsverlof geniet gedurende het eerste levensjaar van het kind (bij adoptie of pleegzorg: gedurende het eerste jaar na de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind), behoudt hij 75% van zijn salaris, onder verrekening van de wettelijke uitkering t.b.v. betaald ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, waarvoor de werkgever een uitkeringsaanvraag kan indienen bij het UWV.
3. Het ouderschapsverlof op grond van het eerste lid dat niet is opgenomen tijdens het eerste levensjaar van het kind (bij adoptie of pleegzorg: gedurende het eerste jaar na de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind) kan de werknemer opnemen uiterlijk tot de datum waarop het kind de leeftijd van vier jaar heeft bereikt. Over deze uren behoudt de werknemer 55% van zijn salaris.

4. Indien de inwerkingtreding van deze regeling per 2 augustus 2022 (op korte termijn) tot onbillijke situaties leidt, kunnen werkgever en werknemer tot 1 februari 2023 in overleg treden voor een passende oplossing.

15.7.b. Terugbetalingsverplichting

1. Een werknemer kan in bepaalde gevallen worden verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 15.7 tijdens de verlofperiode. Die plicht bestaat indien de werknemer binnen een jaar nadat hij (een gedeelte van het) ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten ontslag neemt of hij wegens plichtsverzuim wordt ontslagen en wanneer de betrekkingsomvang binnen een jaar na afloop van de verlofperiode wordt verkleind tot de helft of minder van de betrekkingsomvang op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het verlof. In die gevallen is de werknemer verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging die hij gedurende het ouderschapsverlof heeft ontvangen over het aantal uren waarmee de betrekkingsomvang is verkleind. De terugbetalingsverplichting geldt niet voor het gedeelte van de bezoldiging van het betaald ouderschapsverlof waarvoor de werkgever een wettelijke uitkering betaald ouderschapsverlof van UWV heeft ontvangen.
2. Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien de werknemer ontslag neemt omdat hij een andere betrekking binnen het vo aanvaardt.

15.8. Spaarverlof

1. De werknemer heeft het recht om verlof te sparen en dit vervolgens op te nemen. De werknemer kan per jaar maximaal 60 uur verlof sparen. De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.
2. De voorwaarden voor de opname van spaarverlof zijn opgenomen in bijlage 5 van deze cao.

3. Van deze bepaling zijn de volgende werknemers uitgezonderd:
   a. werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met vervanging van een tijdelijk afwezige werknemer;
   b. werknemers die tijdelijk zijn benoemd in verband met het voorzien in een tijdelijke vacature;
   c. werknemers die tijdelijk zijn benoemd als leraar in opleiding.
4. In afwijking van artikel 6.1. lid 2 wordt het spaarverlof niet berekend naar rato van de betrekkingsomvang.

16. PROFESSIONALISERING

16.1. Deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten

Onder deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten wordt in deze paragraaf in ieder geval verstaan:

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

16.2. Collectief professionaliseringsplan

1. Jaarlijks wordt ten minste 10% van de personele lumpsum[15] besteed aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld.
2. Op bestuursniveau worden in overleg met de P(G)MR ten minste een keer per 4 jaar de kaders afgesproken waarbinnen professionalisering wordt georganiseerd. Hierbij wordt in ieder geval aandacht besteed aan:
   a. wat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie en die van werknemers in onderlinge samenhang zijn;
   b. de wijze waarop de faciliteiten voor de collectieve en individuele activiteiten ter beschikking worden gesteld;
   c. hoe deze ontwikkelingsdoelen zich verhouden tot de eisen die aan de organisatie worden gesteld en de visie van de organisatie daarop.
3. Deze kaders worden op schoolniveau jaarlijks en in overleg met de PMR nader inhoudelijk uitgewerkt in een collectief professionaliseringsplan.
4. Jaarlijks wordt verantwoording over de besteding van middelen afgelegd in het jaarverslag.

15 De personele lumpsum betreft de personele basisbekostiging die een bevoegd gezag van het ministerie van OCW ontvangt. Dit betreft de vaste voet plus de direct aan leerlingaantallen gerelateerde bekostiging. Aanvullende bekostiging hoort niet bij de personele lumpsum.

16.3. Persoonlijk professionaliseringsplan

1. De werknemer maakt over zijn deskundigheidsbevordering en persoonlijke professionaliseringsactiviteiten ten minste eenmaal per 3 jaar afspraken met zijn leidinggevende. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een persoonlijk professionaliseringsplan. In de gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de voortgang van de gemaakte afspraken.
2. In het persoonlijk professionaliseringsplan worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
   a. welke professionaliseringsactiviteiten gedurende de looptijd van het professionaliseringsplan zullen worden ondernomen;
   b. op welke wijze deze activiteiten bijdragen aan de wensen van de werknemer voor zijn professionele ontwikkeling en employability enerzijds en anderzijds passen binnen de ontwikkelingsdoelen van de organisatie;
   c. hoe de professionaliseringsactiviteit wordt gefaciliteerd.
3. Werknemers met een opleiding tot en met mbo-niveau krijgen de gelegenheid om een EVC-traject te volgen. Indien nodig kan dat na 5 jaar worden herhaald.
4. Werknemers met een opleiding tot en met mbo-2-niveau hebben recht op een EVC-traject. De kosten hiervoor die het persoonlijk basisrecht overschrijden, komen voor rekening van de werkgever.
5. Werknemers met een opleiding lager dan mbo-2-niveau krijgen de gelegenheid om een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.

16.4. Persoonlijk basisrecht in uren

1. Een leraar heeft per schooljaar recht op 83 klokuren ten behoeve van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten.
2. Een leraar beslist zelf hoe hij het in lid 1 bedoelde basisrecht inzet. Het basisrecht kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.
3. Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft recht op 40 klokuren. Dit basisrecht wordt verhoogd met 43 uren indien deze aanvullende uren onderbouwd worden met een professionaliseringsplan. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

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

16.5. Persoonlijk basisrecht in geld

1. Een leraar of werknemer in de functiecategorie OOP heeft per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Hij kan dit gebruiken voor alle vormen van deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Het budget kan ook aangewend worden voor activiteiten in het kader van het lerarenregister.
2. Een leraar of werknemer in de functiecategorie OOP beslist zelf hoe hij dit budget inzet. Het budget kan uitsluitend worden ingezet voor opgedragen professionaliseringsactiviteiten als de werknemer daarmee instemt.

16.6. Toekenning basisrecht in tijd en geld

1. Het basisrecht in tijd en geld wordt per schooljaar toegekend. Indien de werknemer geen gebruikmaakt van het basisrecht gedurende het schooljaar waarin het recht is toegekend, komt het te vervallen. Dit is slechts anders indien hierover afwijkende afspraken zijn gemaakt.
2. Het basisrecht in geld kan in overleg met de werkgever gedurende 2 jaar worden gespaard, indien hieraan een vooraf door de werknemer ingediend plan ten grondslag ligt.

16.7. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten

1. Opgedragen professionaliseringsactiviteiten vinden plaats binnen de jaartaak van de werknemer.
2. De kosten hiervan in tijd en/of geld komen voor rekening van de werkgever.
3. In afwijking van artikel 6.1. lid 2 worden de faciliteiten niet berekend naar rato van de betrekkingsomvang.

16.8. Professionalisering en taakbeleid

1. Het basisrecht in tijd en geld is een individueel minimumrecht, toe te kennen naar rato van de betrekkingsomvang conform artikel 6.1. lid 2. Het taakbeleid als bedoeld in artikel 8.1. lid 3, meer specifiek het onderdeel d. deskundigheidsbevordering, wordt daardoor niet gewijzigd. Bestaande afspraken over het taakbeleid blijven in stand en kunnen slechts gewijzigd worden met inachtneming van het bepaalde in artikel 8.1. lid 5.
2. In die gevallen waarin sprake is van een taakbeleid waarbij onderdeel d niet het persoonlijk basisrecht voor professionalisering bedraagt, dient aangetoond te worden dat de individuele leraar of OOP'er beschikt over het aantal uren conform zijn basisrecht dat hij naar eigen keuze kan inzetten. Dat betekent dat deze uren herkenbaar moeten terugkomen in andere onderdelen van het taakbeleid (voor- en nawerk, overige taken).

16.9. Professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening

1. De leraar 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.
3. Met inachtneming van het professioneel statuut zullen er in de daarvoor aangewezen lerarengremia binnen de school nadere inhoudelijke afspraken worden gemaakt over de mogelijke inhoud van deze professionalisering.

16.10. Professionalisering schoolleiders

In het Onderwijsakkoord Samen voor het beste onderwijs is afgesproken structureel 10 miljoen euro te investeren in professionalisering van schoolleiders. Hiervan wordt 8 miljoen euro ingezet voor de invoering van een schoolleidersbeurs. Daarmee krijgen schoolleiders de mogelijkheid een aanvraag te doen voor de financiering van een masteropleiding. Voion voert deze regeling uit. De overige 2 miljoen euro wordt besteed aan professionalisering en beroepsgroepsvorming van schoolleiders. Sociale partners hebben over beide onderwerpen nadere uitwerkingsafspraken vastgelegd en dragen er zorg voor dat deze uitwerkingsafspraken worden nageleefd.

17. WERKGELEGENHEID

17.1. Werkgelegenheidsbeleid

1. De werkgever bevordert naar vermogen het behoud van werkgelegenheid.
2. Indien de werkgever op grond van de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag en het daarop gebaseerde meerjarenformatiebeleid formatieve problemen voorziet, kan de werkgever de vakbonden uitnodigen voor decentraal overleg over een plan van aanpak ter vermijding van kwantitatieve en/of kwalitatieve frictie.
3. De werkgever die met vakbonden een sociaal statuut is overeengekomen, voert het werkgelegenheidsbeleid, alsmede het overplaatsingsbeleid in geval van reorganisatie conform de Uitvoeringsregeling Sociaal Statuut zoals die binnen de instelling geldt. Indien het eerdergenoemde statuut geen overplaatsingsbeleid bevat, is artikel 17.4. van toepassing.
4. Indien binnen de instelling geen sprake is van een met vakbonden overeengekomen sociaal statuut dan wel het overleg als bedoeld in lid 2 niet heeft geleid tot een plan van aanpak, voert de werkgever het werkgelegenheidsbeleid conform bijlage 6 van deze cao.

17.2. Participatie

De werkgever bevordert participatie van werknemers met een arbeidsbeperking.[16]

17.3. Bevordering werkgelegenheid jonge en startende leraren

1. De werkgever bevordert in het belang van een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand en de continuïteit van het onderwijsproces de werkgelegenheid van jonge en startende leraren. Hij maakt daarbij waar mogelijk gebruik van de voor de sector beschikbare arbeidsmarktinstrumenten en subsidiemogelijkheden.
2. De werkgever voert beleid gericht op het voorkomen van uitstroom en behoud van jonge leraren.
3. De werkgever voert ten minste eenmaal per schooljaar overleg met de P(G)MR over de onderwerpen als bedoeld in lid 1 en lid 2.

16 De sector heeft zich verplicht om werkgelegenheid te creëren voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt (Banenafspraak). Deze verplichting komt voort uit het door het kabinet met sociale partners gesloten Sociaal Akkoord.

17.4. Overplaatsing

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

5. Voor iedere werknemer die als gevolg van overplaatsing van de ene naar een andere instelling op dezelfde dag werkzaam is op meerdere locaties, zullen de noodzakelijk te maken extra reiskosten worden vergoed op basis van het onderdeel dienstreizen van de uitvoeringsregeling verplaatsingskosten.
6. Extra reistijd voor de werknemer die, al dan niet vrijwillig, een gedwongen overplaatsing van een ander geheel of gedeeltelijk mogelijk maakt, wordt verdisconteerd in de taakbelasting van de desbetreffende werknemer.
7. Extra reistijd op dezelfde dag tussen instellingen die voortvloeit uit overplaatsing wordt in de taakbelasting van de werknemer verdisconteerd.

18. OVERIGE RECHTEN EN PLICHTEN

18.1. Informatievoorziening

1. De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van deze cao, inclusief de bijlagen als bedoeld in artikel 24.3. lid 1.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats in de instelling in ieder geval aanwezig zijn:
   a. de statuten en overige reglementen van de rechtspersoon;
   b. een exemplaar van deze cao waaronder begrepen de bijlagen als bedoeld in artikel 24.3. lid 1;
   c. de verordeningen en overige reglementen van het bestuursorgaan, voor zover van toepassing;
   d. de instructies en/of reglementen als bedoeld in artikel 24.3. lid 1;
   e. het directiestatuut;
   f. de andere van toepassing zijnde reglementen of voorschriften, die betrekking hebben op (een nadere precisering van) de arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden;
   g. de voor de instelling relevante onderwijswetgeving, alsmede beleidsregels en bekostigingsvoorwaarden zoals die zijn gepubliceerd door de minister;
   h. de WMS en de toepasselijke medezeggenschapsreglementen;
   i. het adres en reglement van:
      – de Beroepscommissie bijzonder onderwijs als bedoeld in artikel 19;
      – de Commissie voor geschillen medezeggenschap onderwijs;
      – overige voor de werknemer relevante commissies.
   j. de naam en het adres van:
      – de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid waarbij de werkgever is aangesloten;
      – de arbodienst of deskundige dienst;
      – de externe bezwarencommissie Functiewaardering.
3. Binnen 2 maanden na eerste indiensttreding verstrekt de werknemer de werkgever de gegevens die noodzakelijk zijn voor het opstellen van het diensttijdoverzicht. Deze opgave van de diensttijd kan in een later stadium niet meer worden gewijzigd.
4. De werknemer verstrekt de werkgever de gegevens die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de bekostigingsvoorwaarden en overige wettelijke voorschriften, alsmede voor de uitvoering van het in deze cao bepaalde.

5. Met inachtneming van het gestelde in de Algemene verordening gegevensbescherming en de daarop gebaseerde regelingen zal de werkgever gegevens met betrekking tot de persoon van de werknemer met zorg behandelen.

18.2. Functievervulling

1. De werknemer vervult zijn functie in overeenstemming met de grondslag en de doelstelling van de school, zoals die door de rechtspersoon zijn vastgesteld en zoals deze zijn omschreven in de statuten.
2. De werknemer houdt zich bij de vervulling van de functie aan de regels die ten behoeve van de goede gang van zaken door de werkgever door middel van instructies en/of reglementen zijn vastgesteld en voorts aan de nadere aanwijzingen ter zake, hem door of vanwege de werkgever verstrekt.
3. Over onderdelen van de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
4. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan onder opgave van redenen zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
5. De werknemer is verplicht de werkzaamheden behorende bij de functie waarin hij is benoemd op zich te nemen.
6. De werknemer ontvangt geen bezoldiging over de tijd gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten.

18.3. Gesprekkencyclus

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

18.4. Nevenwerkzaamheden

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

18.5. Geheimhouding

1. Zowel de werkgever als de werknemer nemen met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van hun functie vertrouwelijk te hunner kennis is gekomen de nodige zorgvuldigheid en geheimhouding in acht.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

18.6. Intellectueel eigendom

Indien en voor zover de functie van de werknemer mede omvat het, in opdracht van de werkgever, vervaardigen van bepaalde werken vallend onder het auteursrecht, berust het auteursrecht van die werken bij de werkgever, tenzij anders wordt overeengekomen.

18.7. Veiligheid en het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR het beleid vast dat gericht is op het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving binnen de instelling, bedoeld voor alle geledingen. De werkgever evalueert jaarlijks het gevoerde beleid.
2. Binnen het in lid 1 bedoelde beleid worden ten aanzien van de werknemers in ieder geval afspraken gemaakt over:
   a. het bewerkstelligen van sociale en fysieke veiligheid;
   b. het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld;
   c. het voorkomen van ziekteverzuim;
   d. de personeelszorg;
   e. de scholing en begeleiding van werknemers die nodig is met het oog op het realiseren van het voorgaande.
3. De afspraken als bedoeld in lid 2 richten zich in het bijzonder ook op:
   a. de werknemers met toezichthoudende taken en de bedrijfshulpverleners;
   b. de facilitering van de bedrijfshulpverleners, waarbij uitgangspunt is dat alle kosten – in tijd en geld – voor rekening van de werkgever zijn en dat zittende bedrijfshulpverleners geen nadeel ondervinden van deze afspraken.
4. Elke bedrijfshulpverlener ontvangt, naast de facilitering als bedoeld in artikel 18.7. lid 3 onder b, een maandelijkse toelage van € 25 bruto, ongeacht de betrekkingsomvang.

19. BEROEPSRECHT

1. De werknemer kan in beroep gaan tegen een door de werkgever genomen besluit inhoudende:
   a. een disciplinaire maatregel (m.u.v. ontslag);
   b. schorsing;
   c. het direct of indirect onthouden van promotie;
   d. de aanwijzing van een andere instelling of andere instellingen waaraan de werknemer werkzaamheden zal verrichten;
   e. eenmalige inhouding periodieke verhoging.
2. De werkgever deelt de werknemer bij aangetekend schrijven mee dat de werknemer in de gelegenheid is om in beroep te komen bij de Commissie van Beroep, onder vermelding van het adres van de betrokken commissie en van de termijn binnen welke beroep openstaat.
3. Het beroep bedoeld in lid 1 wordt schriftelijk ingesteld binnen 6 weken nadat het besluit bij aangetekend schrijven aan de werknemer is meegedeeld.
4. Sociale partners zullen gedurende de looptijd van deze cao ten behoeve van bovengenoemde beroepsgronden één landelijke Beroepscommissie bijzonder onderwijs instellen.
5. De uitspraak van de Commissie is bindend[17].

17 Dit laat onverlet de mogelijkheid om het geschil alsnog voor te leggen aan de kantonrechter, indien partijen zich niet kunnen vinden in de uitspraak van de Commissie.

20. MEDEZEGGENSCHAP

20.1. Overleg vakbonden

1. Deze cao geldt als het resultaat van het door de werkgever met de vakbonden gevoerde overleg over de aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel als bedoeld in de artikelen 7.34 en 7.35 WVO 2020.
2. In aanvulling op deze CAO VO voert de werkgever met de vakbonden het overleg over de volgende aangelegenheden:
   a. de rechtspositionele gevolgen van (besturen)fusie en reorganisatie, waaronder begrepen opheffing van een school en oprichting van een centrale dienst;
   b. wijziging van het werkgelegenheidsbeleid.

20.2. Overleg personeelsgeleding van de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad

1. Het overleg tussen werkgever en P(G)MR dat binnen de kaders van deze cao wordt gevoerd, is op instemming gericht.
2. Wanneer de werkgever wat betreft het taakbeleid (conform artikel 8.1. lid 4) en de invulling van het functiebouwwerk de instemming van de P(G)MR niet verkrijgt en toch tot uitvoering van zijn voornemen wil overgaan, dient hij het ontbreken van de instemming ter beoordeling voor te leggen aan de Bezwarencommissie CAO VO als bedoeld in artikel 20.3., die met uitsluiting van andere commissies tot die beoordeling bevoegd is.

20.3. Bezwarencommissie CAO VO

1. Partijen hebben een Bezwarencommissie CAO VO ingesteld en deze ondergebracht bij de Stichting Onderwijsgeschillen.
2. De Commissie bestaat uit 3, dan wel 5 leden, waarvan 1 dan wel 2 leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie en 1 dan wel 2 leden door de gezamenlijke vakbonden. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.

3. De Commissie heeft tot taak:
   a. te beoordelen of de instemming als bedoeld in artikel 20.2. lid 2 terecht dan wel onterecht is onthouden;
   b. te oordelen over het hem door de werkgever dan wel door de P(G)MR voorgelegde geschil tussen de werkgever enerzijds en de P(G)MR anderzijds omtrent de interpretatie van bepalingen van deze cao.
4. De Commissie oordeelt op verzoek van de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk over andere dan de in lid 3 onder b genoemde geschillen, indien deze naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden.
5. De uitspraak van de Commissie is bindend.

20.4. Faciliteiten medezeggenschap

1. De werkgever stelt in overleg met de P(G)MR jaarlijks het niveau van de faciliteiten die aan de P(G)MR beschikbaar worden gesteld, vast. Het niveau past bij de omvang van het werk dat in het kader van de medezeggenschap verricht dient te worden.
2. De P(G)MR legt jaarlijks verantwoording af over de besteding van de op grond van lid 1 beschikbaar gestelde middelen.
3. Indien en voor zolang de werkgever niet de instemming van de P(G)MR verkrijgt ten aanzien van het door hem voorgelegde voorstel inzake de facilitering, is de werkgever gehouden de regeling zoals opgenomen in bijlage 7 van deze cao uit te voeren.

20.5. Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever stelt op verzoek van vakbonden vergaderfaciliteiten ter beschikking.
2. Voorts stelt de werkgever de vakbonden in de gelegenheid hun publicaties binnen de instelling bekend te maken of te verspreiden, zulks onder de beperking dat er geen strijdigheid mag zijn met de grondslag en/of doelstelling van de organisatie.

20.6. Fusiegedragsregels

Bij fusie van besturen en/of bestuursoverdracht van de instelling(en) hanteert de werkgever lid 5 van artikel 4 van de SER Fusiegedragsregels 2015.

21. ARBOCATALOGUS

Werkgever en werknemer zijn bij het realiseren van een gezonde en veilige leer- en werkomgeving verplicht zich te houden aan hetgeen bepaald is in bijlage 12 ‘Arbocatalogus’.

22. GOVAK-GELDEN

22.1. Hoogte bijdrage

De werkgevers in het vo zijn gehouden de gelden die zij ontvangen van het ministerie van OCW in het kader van de regeling GO- en Vakbondsfaciliteiten, af te dragen aan de VO-raad. Per saldo betreft dit het totaal aan gelden dat OCW jaarlijks – na indexering – in de lumpsum van de scholen vo verwerkt.

22.2. Inning bedragen

1. De VO-raad is gehouden de artikel 22.1. bedoelde gelden te innen. Dit geschiedt per kwartaal door middel van heffing van een premie, pro rato per schoolbestuur vast te stellen op basis van het artikel 22.1. geduide totaal aan het door OCW beschikbaar gestelde, via de lumpsum over de vo-scholen uitgezette, budget.
2. De VO-raad is niet aansprakelijk voor de inning van de gelden bij besturen die niet gebonden zijn aan de cao.

22.3. Uitbetaling en verdeling van bedragen

1. De VO-raad verplicht zich de ex 2 geïncasseerde gelden in hetzelfde kwartaal onverminderd over te maken aan de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs waarin de in het cao vo-overleg participerende vakbonden van werknemersorganisaties zijn verenigd.
2. De vakbonden binnen de stichting verdelen de gelden onder elkaar volgens een zelf vastgestelde verdeelsleutel.

22.4. Inzet en verantwoording

1. De vakbonden/werknemersorganisaties besteden de door hen ontvangen bijdragen aan werkzaamheden ten behoeve van de vo-sector, waaronder begrepen de kosten van de vervanging van degene die lang buitengewoon verlof geniet in verband met werkzaamheden voor het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden in de vo-sector. Deze bijdragen kunnen ook anderszins worden aangewend voor werkzaamheden ten behoeve van het georganiseerd overleg en voor vakbondswerkzaamheden voor het personeel in het voortgezet onderwijs.

2. Binnen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar dient het bestuur van de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof Onderwijs (SFSVO) bij de VO-raad een financieel verslag in over dat kalenderjaar, bestaande uit de jaarrekening, het jaarverslag en overige financiële gegevens. Het bestuur van de SFSVO maakt daarbij gebruik van de door de vakbonden c.q. werknemersorganisaties aan hen overlegde jaarrekeningen, jaarverslagen en accountantsverklaringen.
3. Het financieel verslag gaat vergezeld van een verklaring omtrent de getrouwheid, afgegeven door een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van boek 2 Burgerlijk Wetboek waaruit blijkt in hoeverre het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling.
4. Voor zover niet uit de verklaring, bedoeld in lid 3, blijkt dat het budget is besteed in overeenstemming met de bepalingen van deze regeling, vordert de VO-raad het desbetreffende bedrag terug.

22.5. Doorwerking

In (tijdelijke) situaties waarin een CAO VO is geëxpireerd en er (nog) geen nieuwe tot stand is gebracht blijven de bepalingen gesteld in dit hoofdstuk onverminderd van kracht.

23. 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. Partijen kunnen de werkgever om nadere informatie verzoeken. De werkgever is verplicht deze informatie binnen een redelijke termijn, doch uiterlijk binnen 4 weken ter beschikking te stellen.
4. Wanneer de door werkgever verstrekte informatie daartoe aanleiding geeft, zullen partijen in overleg treden met de werkgever om naleving van de cao alsnog te bewerkstelligen.
5. Partijen zullen indien noodzakelijk een gerechtelijke procedure starten om naleving door de werkgever af te dwingen.

24. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

24.1. HOS-overgangsrecht

De aanspraken van de werknemer die golden per 31 juli 1996 in gevolge Titel V van het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel, blijven per 1 augustus 2005 op dezelfde voet van kracht, voor zover van toepassing.

24.2. Uitlooptoeslag onderwijzend personeel

1. De maandelijkse uitlooptoeslag is bestemd voor de werknemer behorend tot de functiecategorie leraar die op 31 december 1999 en op 1 januari 2000 in dienst was bij dezelfde werkgever in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal, dan wel op 1 januari 2000 bij een andere werkgever in dienst is getreden in dezelfde functie met dezelfde maximumschaal en die op 1 januari 2000:
   a. langer dan 1 schooljaar bezoldigd werd volgens het hoogste bedrag van de hoogste aanloopschaal, of;
   b. bezoldigd werd volgens de bij de functie behorende maximumschaal, of;
   c. een salaris ontving hoger dan het reguliere maximumsalaris van de functie, zulks op grond van een garantieregeling.
2. De in het eerste lid bedoelde werknemer ontvangt de maandelijkse uitlooptoeslag met ingang van 1 augustus volgend op het schooljaar waarin hij bezoldigd wordt volgens het maximale bedrag van zijn carrièrepatroon.
3. De hoogte van de uitlooptoeslag bedraagt per maand:
   a. schaal LB € 26,78;
   b. schaal LC € 48,93;
   c. schaal LD € 24,21.
4. De uitlooptoeslag is gebaseerd op een normbetrekking. De uitlooptoeslag wordt aangemerkt als bezoldiging en maakt deel uit van het inkomen, bedoeld in het pensioenreglement.
5. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden genoemd in de voorgaande leden, behoudt aanspraak dan wel uitzicht op de uitlooptoeslag als hij op enig moment van werkgever verandert en aansluitend bij een nieuwe werkgever wordt benoemd, dan wel aangesteld in eenzelfde functie met dezelfde maximumschaal. Onder de term ‘aansluitend’ wordt mede verstaan: ‘aansluitend aan de periode waarin betrokkene gebruikmaakt van een Wovo-uitkering’.

6. De leraar met een LB-functie, resp. een LC-functie die een salaris heeft dat hoger is dan het reguliere bijbehorende maximumsalaris en die op enig moment wordt benoemd in een LC- of een LD-functie, resp. in een LD-functie, behoudt zijn uitlooptoeslag.

24.3. Bijlagen

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de regelingen, als bedoeld in artikel 13.1. lid 4, artikel 14.1. lid 7 en artikel 17.1. lid 3, voor zover deze van toepassing zijn, als bijlagen aan deze cao worden toegevoegd.
2. De bij deze cao behorende bijlagen maken onderdeel uit van deze cao.

24.4. Melding tussentijdse wijzingen van deze cao

Tussentijdse wijzigingen van deze cao op grond van artikel 1.3 lid 4 worden door de werkgever in het bijzonder onderwijs gemeld bij het Directoraat Arbeidszaken van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de door het ministerie voorgeschreven wijze.

Bijlage 1.a. Arbeidsovereenkomst

Het bestuur van [naam van de rechtspersoon]
hierna te noemen werkgever,
gevestigd te [woonplaats]

Naam, [voornamen en achternaam]
hierna te noemen werknemer,
geboren te [geboorteplaats]
op [geboortedatum]
woonachtig te [woonplaats)]

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Werknemer treedt in de functie van [opnemen functie].

De functie wordt uitgeoefend vanuit de school (standplaats):
1. [school en schooladres]
voor een werktijdfactor van:
[(gedeelte van een)normbetrekking in vier cijfers achter de komma]

Indien de werknemer werkzaam is op meerdere scholen, dan onderstaande velden invullen en de wtf verdelen over die scholen/instellingen.

2. De werknemer wordt op verschillende scholen ingezet (scholen benoemen).
[school en schooladres] voor een werktijdfactor van:
[gedeelte van een normbetrekking in vier cijfers achter de komma]

De arbeidsovereenkomst is aangegaan:
a. voor onbepaalde tijd met ingang van [datum]
   er is wel/geen[18] proeftijd bedongen voor de duur van:
b. voor bepaalde tijd vanaf [datum] tot en met [datum] grond voor de bepaalde tijd [opnemen van de grond]:[19]

18 Doorhalen wat niet van toepassing is.
19 Aankruisen wat van toepassing is.

☐ eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
☐ een andere dan de genoemde redenen, namelijk:
   a. voor bepaalde tijd vanaf [datum] in verband met:
   b. vervanging van [invullen] gedurende diens afwezigheid uit de arbeidsovereenkomst doch uiterlijk tot en met [datum]

Werknemer wordt ingeschaald bij de functie behorende schaal [schaalnummer en trede] (voor zover van toepassing).

Eventuele aanvullende afspraken:[20]

☐ Deze overeenkomst wordt aangegaan in verband met een nieuwe arbeidsovereenkomst bij de werkgever.
☐ De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft een voortzetting van de reeds eerder aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende de periode [invullen] tot en met [invullen]
☐ Deze arbeidsovereenkomst treedt in de plaats van de voorgaande overeenkomst en de daarbij behorende overige voorwaarden, d.d. [invullen] (model- [invullen]).[21]

Incorporatiebeding
Op deze arbeidsovereenkomst is de vigerende cao voor het voortgezet onderwijs van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

[plaats] [datum]

Werknemer, [naam invullen en handtekening]

Werkgever, [naam invullen en handtekening]

20 Aankruisen en zo nodig invullen wat van toepassing is.
21 Aankruisen en zo nodig invullen wat van toepassing is.

Bijlage 1.b. Arbeidsovereenkomst leraar in opleiding

Het bestuur van [naam van de rechtspersoon] hierna te noemen werkgever,
gevestigd te [woonplaats]

Naam, [voornamen en achternaam] hierna te noemen werknemer,
geboren te [geboorteplaats] op [geboortedatum]
woonachtig te [woonplaats)]

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Werknemer treedt in de functie van leraar in opleiding (LIO).

De functie wordt uitgeoefend vanuit de school (standplaats):
[school en schooladres]
voor een werktijdfactor van:

Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd vanaf [datum]
tot en met [datum]

Werknemer wordt ingeschaald bij de functie behorende schaal
[schaalnummer en trede] (voor zover van toepassing).

Incorporatiebeding
Op deze arbeidsovereenkomst is de vigerende cao voor het voortgezet onderwijs van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

[plaats] [datum]

Werknemer, [naam invullen en handtekening]

Werkgever, [naam invullen en handtekening]

Bijlage 2. Model leerarbeidsovereenkomst leraar in opleiding

Partijen:
[lerarenopleiding], gevestigd te [woonplaats], vertegenwoordigd door [naam],
hierna te noemen de lerarenopleiding

en [praktijkschool], gevestigd te [woonplaats],
vertegenwoordigd door [naam], hierna te noemen de praktijkschool

en [naam], [studentnummer]
hierna te noemen de leraar in opleiding

Overwegende dat partijen wensen samen te werken op het gebied van leren en werken in het kader van het LIO-schap, voorts overwegende dat er een regeling getroffen dient te worden terzake het LIO-schap als essentieel onderdeel van de lerarenopleiding, ten slotte overwegende dat partijen de toekomstige samenwerking op hoofdpunten wensen vast te leggen, komen voor de periode vanaf [datum] tot en met [datum] het volgende overeen:

Artikel 1
De leraar in opleiding geeft in een leerwerkplan de leer- en werkactiviteiten tijdens het LIO-schap aan.
De leraar in opleiding stelt het leerwerkplan op in overleg met de lerarenopleiding en de praktijkschool, voorafgaande aan de indiensttreding.
Het leerwerkplan wordt als bijlage toegevoegd aan deze leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 2
De praktijkschool en de lerarenopleiding dragen zorg voor een deugdelijke begeleiding van de leraar in opleiding, waaronder begrepen frequente begeleidingsgesprekken. Afspraken dienaangaande worden vastgelegd in het leerwerkplan.

Artikel 3
Het bevoegd gezag van de praktijkschool benoemt de leraar in opleiding conform het bepaalde in artikel 9.6. van de CAO VO.

Artikel 4
Wanneer de leraar in opleiding gedurende het LIO-schap door ziekte en/of andere omstandigheden niet aan zijn opleidingsverplichtingen heeft kunnen voldoen, dient in overleg tussen partijen te worden bepaald hoe de leraar in opleiding het door de lerarenopleiding vereiste aantal studiepunten kan behalen.

Artikel 5
De praktijkschool draagt zorg voor:
– toegang van de studiebegeleider tot de praktijkschool;
– een gemotiveerd oordeel over de leraar in opleiding, tussentijds en aan het einde van het LIO-schap.

Artikel 6
De lerarenopleiding draagt zorg voor:
– begeleiding van de mentor;
– de benodigde informatie voor het functioneren van de leraar in opleiding.

Artikel 7
Nadere afspraken tussen lerarenopleiding, praktijkschool en leraar in opleiding met betrekking tot te verrichten activiteiten in het kader van deze leerarbeidsovereenkomst, worden in een bijlage toegevoegd aan deze leerarbeidsovereenkomst.

Artikel 8
Deze leerarbeidsovereenkomst eindigt, onverminderd het elders in deze overeenkomst bepaalde:
– door het verstrijken van de in deze leerarbeidsovereenkomst genoemde tijd;
– bij wederzijds goedvinden;
– op schriftelijke aanzegging van één der partijen aan de overige partijen, onder vermelding van het tijdstip van beëindiging, wanneer één der partijen zich ervan heeft overtuigd dat de lerarenopleiding, de praktijkschool of de leraar in opleiding de hem/haar opgelegde verplichtingen niet nakomt;
– wanneer zich zodanige omstandigheden voordoen, dat van de praktijkschool, de leraar in opleiding of de lerarenopleiding het voortduren van deze leerarbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet kan worden verlangd.

Artikel 9
In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Leraar in opleiding (LIO): een laatstejaars student van een lerarenopleiding voortgezet onderwijs bedoeld in artikel 7:17 lid 1,2 en 4 van de Wet voortgezet onderwijs 2020, met wie een leerarbeidsovereenkomst wordt gesloten.

Leerarbeidsovereenkomst: een overeenkomst die bestaat uit een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1.1. van de CAO VO, alsmede een leerovereenkomst die wordt gesloten tussen de leraar in opleiding, de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd en de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven.

LIO-schap: de periode gedurende welke de leraar in opleiding bij een instelling als bedoeld in artikel 1.1. van de CAO VO is benoemd.

Studiebegeleider: de leraar van de lerarenopleiding die de leraar in opleiding op de praktijkschool begeleidt tijdens het LIO-schap.

Mentor: de leraar van de praktijkschool die de leraar in opleiding op de werkplek begeleidt tijdens het LIO-schap.

Leerwerkplan: een door de leraar in opleiding opgesteld plan, waarin, in overleg met de lerarenopleiding waar de leraar in opleiding is ingeschreven en het bevoegd gezag van de instelling waar de leraar in opleiding is benoemd, de leer- en werkactiviteiten zijn vastgelegd die de leraar in opleiding tijdens het LIO-schap zal verrichten.

Voor akkoord,
Namens het bevoegd gezag van de praktijkschool: Namens het bevoegd gezag van de lerarenopleiding:

Leraar in opleiding [plaats]
[datum]

Bijlage 3. Regeling verplaatsingskosten

A. Begripsbepalingen, voor zover niet reeds opgenomen in artikel 1.1. van deze CAO VO

Dienstreis
De reis welke, anders dan bedoeld in deze bijlage onder G, in opdracht van de werkgever in of buiten de standplaats wordt gemaakt.

Echtgeno(o)t(e)
De persoon met wie de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet geregistreerd partnerschap (Staatsblad 1997, 324).

Jaarbezoldiging
De bezoldiging of de som van de bezoldigingen in de maand van verhuizen, tot ten hoogste de bezoldiging verbonden aan een normbetrekking,

a. vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering met inachtneming van het minimumbedrag;
b. en in voorkomende gevallen verhoogd met een eventueel in die maand genoten uitkering als bedoeld in het BBWO, alsmede de daarmede overeenkomende uitkeringsregelingen ten laste van de minister;
c. en vermenigvuldigd met 12.

Gebouw
De plaats waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

Plaats van tewerkstelling
Het gebouw waar de werknemer de meeste werkzaamheden verricht. Wanneer in de standplaats sprake is van meerdere gebouwen waar door de werknemer evenveel werkzaamheden worden verricht, wordt het gebouw met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer als plaats van tewerkstelling aangemerkt. Indien de werkzaamheden van de werknemer zich uitstrekken over een meer of minder omvangrijk geografisch gebied (rayon of regio) dan is de door de werkgever aangewezen plaats de plaats van tewerkstelling.

Standplaats
De gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente waarin door de werknemer de meeste werkzaamheden worden verricht. Indien door de werknemer in verschillende gemeenten evenveel werkzaamheden worden verricht: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente met de kleinste afstand tot de woning van de werknemer.

Verplaatsing
Verandering van de standplaats in opdracht van de werkgever.

Woning
Het adres van de werknemer volgens het bevolkingsregister.

B. Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Om in aanmerking te komen voor een vergoeding moet de verhuizing verband houden met de dienstbetrekking.
2. In de volgende twee situaties mag dat zonder meer worden aangenomen:
   – De werknemer gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van zijn arbeidsplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 10 kilometer van zijn arbeidsplaats woonde, of;
   – Door de verhuizing bekort de werknemer de reisafstand tussen zijn woning en de arbeidsplaats (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) met ten minste 50% en ook met ten minste 10 kilometer.
3. De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de werknemer vooraf schriftelijk heeft verklaard dat:
   a. hij bekend is met de terugbetalingsregeling als bedoeld in deze bijlage onder F. en;
   b. hij benoemd dan wel aangesteld is voor onbepaalde tijd of voor ten minste een jaar met uitzicht op een benoeming c.q. aanstelling voor onbepaalde tijd.

C. Geen aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten (voor een verhuizing) verleend indien de verhuizing niet heeft plaats gevonden binnen 2 jaar na de datum waarop de werknemer is benoemd c.q. is aangesteld.
2. Aan de werknemer wordt geen tegemoetkoming in de verhuiskosten voor een verhuizing in verband met een verplaatsing verleend indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen 2 jaar na de datum van de verplaatsing.

D. De hoogte van de tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. De tegemoetkoming in de verhuiskosten bestaat uit:
   a. een tegemoetkoming in de kosten van transport van de bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar een nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken, en in de te maken reiskosten ter bezichtiging van de woonruimte en dubbele woonkosten met een maximum van € 2500;
   b. een forfaitair bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten, vastgesteld op 12% van de jaarbezoldiging met een minimum van € 1820 en een maximum van € 5445.
2. De werkgever stelt de hoogte van de tegemoetkoming van lid 1.a. vast op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie.

E. Samenloop van verhuiskostenvergoedingen

1. Bij een verhuizing van een gezin, waarvan beide echtgenoten aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling, ontvangt ieder van beiden de helft van de in deze bijlage onder D artikel 1 onder a en b bedoelde vergoedingen.
2. Indien het betreft een verhuizing van een gezin waarvan een van de echtgenoten aanspraak kan maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van deze regeling en de andere echtgenoot uit andere hoofde terzake van deze verhuizing aanspraak maakt op een tegemoetkoming, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten aan de werknemer slechts verleend voor zover deze de tegemoetkoming welke uit anderen hoofde wordt ontvangen te boven gaat.

F. Terugbetaling tegemoetkoming verhuiskosten

1. De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend, is gehouden de ontvangen tegemoetkoming dan wel een deel daarvan terug te betalen indien zijn arbeidsovereenkomst op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd, tenzij deze beëindiging ingaat 3 jaren of langer na de datum waarop de werknemer de vergoeding is uitbetaald.
2. Indien er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid, wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule P/36 x het toegekende bedrag. P is hierbij 36 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen het moment van toekenning van het bedrag en het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

G. Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer

1. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer tussen zijn woning en het gebouw indien de afstand hiertussen 8 of meer kilometer enkele reis bedraagt.
   De tegemoetkoming per kilometer bedraagt € 0,19.
2. De tegemoetkoming, bedoeld in het eerste lid, wordt gegeven over de gehele afstand tot en met een afstand van 25 kilometer enkele reis. Vanaf 1 januari 2026 wordt deze tegemoetkoming gegeven over de gehele afstand tot en met een afstand van 35 kilometer enkele reis.
3. In afwijking van het gestelde in het tweede lid ontvangt de werknemer in het eerste jaar van zijn arbeidsovereenkomst ook een vergoeding over het aantal kilometers boven de 25 kilometer enkele reis. Boven de 25 kilometer enkele reis wordt de hoogte van de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een ov-vergoeding tweede klas op jaarbasis voor dat traject. Vanaf 1 januari 2026 ontvangt de werknemer in het eerste jaar van zijn arbeidsovereenkomst ook een vergoeding over het aantal kilometers boven de 35 kilometer enkele reis. Boven de 35 kilometer enkele reis wordt de hoogte van de vergoeding gemaximeerd op het niveau van een ov-vergoeding tweede klas op jaarbasis voor dat traject.
4. De berekening van de afstand tussen de woning en het gebouw geschiedt door de werkgever, op basis van een door de Belastingdienst geaccepteerde reisplanner.

5. Indien de werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gebouwen verricht met een verschillende reisafstand tot de woning, wordt de tegemoetkoming per gebouw berekend.
6. De tegemoetkoming als bedoeld in lid 1, 2 en 3 wordt maandelijks uitgekeerd.
   a. Voor de werknemer die gedurende het gehele jaar in dienst is, wordt de vergoeding vastgesteld op basis van de volgende berekening:
      i functiecategorieën directie en leraar:
      aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x 13/3 x € 0,17 x 10/12;
      ii functiecategorie onderwijsondersteunend personeel:
      aantal km enkele reis x 2 x aantal reisdagen per week x 13/3 x € 0,17 x 11/12.
   b. Voor de werknemer die een gedeelte van het jaar in dienst is, wordt de vergoeding berekend op basis van het aantal daadwerkelijke gemaakte reisdagen per maand.

      Toelichting:
      De factor 2 is opgenomen met het oog op de heen- en terugreis, de factor 13/3 omdat een maand niet precies 4 weken telt en de factor 10/12, respectievelijk 11/12 vanwege het verschil in vakantieregeling tussen de functiecategorieën. Het betreft hier een genormeerde vergoeding. Indien de werknemer gelijktijdig gebruik wil maken van de salderingsregeling dan zal op aanvraag een feitelijk overzicht van de gemaakte kilometers moeten worden overlegd.

H. Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten

1. Indien door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan een week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en het gebouw of de gebouwen, wordt de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid verlaagd.
2. Indien door een werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand ten minste 1 keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw, dient de tegemoetkoming in de reiskosten naar evenredigheid te worden vastgesteld.

I. Aanspraak op tegemoetkoming in pensionkosten

1. Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensionkosten.
2. De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten, met een maximum van € 352,67 per maand (bedrag 1 maart 2003). De werknemer heeft voorts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten, voor zover hij die eenmaal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.

J. Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen

1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt door de werkgever een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfkosten.
2. De dienstreizen worden in de regel vergoed op basis van het reizen met openbare vervoermiddelen, tarief tweede klas. Het tegen vergoeding reizen per auto mag, indien voor dit gebruik door de werkgever machtiging is verkregen.
3. Indien voor het reizen per auto machtiging is verleend, bestaat voor het gebruik aanspraak op vergoeding naar het aantal gereden kilometers, volgens onderstaande tabel.

Aantallen voor de dienst afgelegde kilometers per jaar	**Bruto bedrag per afgelegde km**
1 - 10.000 km	€ 0,28
10.001 - 20.000 km	€ 0,21
20.001 - en meer km	€ 0,19

4. De vergoeding die de werknemer op de dag, c.q. dagen waarop hij de dienstreis aflegt, ontvangt in het kader van het bepaalde in deze bijlage onder G, wordt in mindering gebracht op de tegemoetkoming voor de dienstreis voor zover de reis van de woonplaats naar de standplaats en vice versa samenvalt met de dienstreis.

5. Verblijfskosten worden vergoed op grond van een door de werknemer tezamen met de betaalbewijzen ingediende declaratie. Daarbij kan de werkgever in overleg met de P(G)MR maximumbedragen vaststellen.

K. Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen

1. Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de verhuiskosten dient zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen 6 maanden na de verhuizing door de werknemer bij de werkgever te worden ingediend.
2 Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de reis- en pensionkosten dient in beginsel in het desbetreffende kalenderjaar te worden ingediend bij de werkgever, doch uiterlijk in de maand januari daaropvolgend.

Bijlage 4. Feestdagen

Algemeen erkende feestdagen
Nieuwjaarsdag
Eerste en tweede kerstdag
Tweede paasdag
Hemelvaartsdag
Tweede pinksterdag
27 april, Koningsdag
5 mei, Nationale feestdag

Andere, religieuze feestdagen[22]
Hindoe feestdagen:
Divalifeest
Holifeest

Joodse feestdagen:
Joods nieuwjaar
Grote verzoendag
Loofhuttenfeest
Slotfeest
Paasfeest
Wekenfeest

Islamitische feestdagen:
Suikerfeest
Offerfeest

22 Het recht gebaseerd op artikel 15.1. lid 2w bedraagt in totaal 2 dagen. De opsomming van deze feestdagen is limitatief.

Bijlage 5. Regeling spaarverlof voortgezet onderwijs

Bij onderstaande artikelen geldt dat zodra de hierin vervatte beperkingen welke voortvloeien uit de huidige fiscale wet- en regelgeving worden gewijzigd, partijen terstond in overleg treden over wijziging van de betreffende artikelen.

A. Deelname aan spaarverlof

1. Doelgroep

De regeling spaarverlof is van toepassing op al het personeel dat door het bevoegd gezag is aangesteld. Hieronder wordt al het personeel, zowel in tijdelijke als in vaste dienst verstaan. De regeling is, eventueel in afwijking van het bovenstaande, niet van toepassing op personeel dat is aangesteld voor:

a. tijdelijke vervanging van afwezig personeel;
b. de voorziening in een vacature voor een termijn van 6 maanden of korter.

2. Personeel uit het speciaal voortgezet onderwijs (svo)

Voor het personeel afkomstig uit het speciaal voortgezet onderwijs (svo-lom en svo-mlk) wordt bij omzetting naar een OPDC dan wel na fusie met een vo-school de CAO VO en daarmee deze regeling spaarverlof van toepassing. Het in het svo conform de po-regeling opgebouwde spaartegoed kan worden meegenomen naar het voortgezet onderwijs voor zover dit gepaard gaat met een dekkende waardeoverdracht naar de werkgever in het vo.

3. Spaaromvang

Het maximaal aantal uren te sparen verlof bedraagt ongeacht de betrekkingsomvang 60 klokuren op jaarbasis. Voor het onderwijzend personeel wordt dit aantal in het kader van deze regeling gelijkgesteld aan 1 lesuur per week, tenzij anders wordt overeengekomen.

De werkgever kan in overleg met de P(G)MR dit maximum verhogen.

B. Voorwaarden voor deelname

1. Verdringingseffect
Het toekennen van de mogelijkheid tot sparen mag op generlei wijze direct of indirect leiden tot uitkeringen krachtens het BBWO/de Wovo.

2. Samenloop met seniorenverlof als bedoeld in de artikelen 7.2. en 7.4.
De werknemer die in enig schooljaar seniorenverlof als bedoeld in de artikelen 7.2. en 7.4. opneemt, heeft in dat schooljaar niet de mogelijkheid tot het opbouwen van spaarverlof.

3. Afweging individueel en schoolbelang
Bij de beslissing over de toekenning van de mogelijkheid tot sparen maakt de werkgever een afweging tussen het individuele belang en het schoolbelang. Bij het schoolbelang betreft het in ieder geval formatieve en organisatorische mogelijkheden. De beslissing wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

C. Voorwaarden voor sparen

1. Spaartermijn
De spaartermijn wordt in overleg tussen de werknemer en het bevoegd gezag bij aanvang van het sparen bepaald. De spaartermijn gaat in beginsel bij aanvang van enig schooljaar in en eindigt bij het einde van een schooljaar. Het sparen kan alleen lopende een schooljaar aanvangen, indien sprake is van een nieuwe dienstbetrekking en de werknemer reeds gebruikmaakt van spaarverlof. Bovendien dient voldaan te worden aan de voorwaarden voor deelname als vermeld in deze bijlage onder B.

2. Minimale spaartermijn
De minimale spaartermijn bedraagt 4 jaar.

3. Maximale spaartermijn
De maximale spaartermijn bedraagt 12 jaar.

4. Onderbreking sparen bij onvoorziene omstandigheden

In overleg tussen werkgever en werknemer kan de overeengekomen spaartermijn eenmaal worden onderbroken in verband met onvoorziene omstandigheden, niet zijnde terugloop van formatieve ruimte zoals vermeld in deze bijlage onder C artikel 5. De spaartermijn kan niet lopende een schooljaar worden onderbroken.

Voor hervatting van het sparen na onderbreking gelden dezelfde voorwaarden voor deelname als vermeld in deze bijlage onder B.
Indien deze onderbrekingsregeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard jegens de werknemer kan van het bovengestelde worden afgeweken.

5. Onderbreking sparen bij terugloop formatieve ruimte

Indien terugloop van het leerlingenaantal gedwongen ontslag noodzaakt, kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden besloten tot onderbreking van de overeengekomen spaartermijn dan wel in overleg met vakbonden tot collectieve onderbreking. Het sparen wordt hervat indien de formatieve noodzaak van de onderbreking is verdwenen.

6. Verlenging spaartermijn

In overleg tussen werkgever en werknemer kan, met inachtneming van de maximale spaartermijn, de overeengekomen spaartermijn worden verlengd.

D. Voorwaarden voor verlofopname

Het spaarverlof kan in twee vormen worden opgenomen:

1. Sabbatsverlof

Het gespaarde verlof wordt in één keer in z'n geheel opgenomen voor een aaneengesloten onderbreking van de loopbaan van minimaal 240 klokuren.

Sabbatsverlof onderwijzend personeel
Voor het bepalen van de lengte van het sabbatsverlof in termen van weken of delen daarvan wordt het gespaarde aantal klokuren gedeeld door 36,86 bij een volledige betrekking. Tijdens vakanties en erkende feestdagen schort het sabbatsverlof niet op.

De resterende jaartaak wordt vervuld in het deel van het schooljaar waarin geen sabbatsverlof wordt genoten. Voor de toedeling van lessen gedurende deze periode geldt de maximumlessentaak naar rato voor de werknemer.

Sabbatsverlof voor het onderwijsondersteunend personeel
Voor het bepalen van de lengte van het sabbatsverlof in termen van weken of delen daarvan wordt het gespaarde aantal klokuren gedeeld door de voor de werknemer in het jaar van opname van toepassing zijnde weektaak in klokuren. Het sabbatsverlof schort op tijdens vakanties en erkende feestdagen.

2. **Seniorenverlof**
   Voor personeel van 52 jaar en ouder kan het verlof ook in de vorm van een taakvermindering per week worden opgenomen. De minimale omvang van dit verlof bedraagt 60 klokuren per schooljaar ongeacht de betrekkingsomvang van de werknemer. De opname van dit verlof, al dan niet tezamen met het verlof als bedoeld in artikel 7.4., dient zodanig te geschieden dat het gelijkmatig over het schooljaar wordt verspreid.

3. **Tijdstip verlofopname**
   De aanvang van de verlofopname wordt bepaald in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Het verlof wordt in beginsel in het schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn opgenomen. In overleg tussen de werknemer en het bevoegd gezag kan een later tijdstip worden overeengekomen. De periode van opname van het verlof begint uiterlijk in het derde schooljaar volgend op de overeengekomen spaartermijn, anders vervalt de opnamemogelijkheid.

4. **Beperking verlofopname**
   Uitsluitend als het verlof wordt opgenomen direct voorafgaand aan (pre)pensioen geldt bij de opname van het verlof de voorwaarde, zoals nader uitgewerkt in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011, dat steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsomvang feitelijk per week wordt gewerkt.

E. Bijzondere omstandigheden

1. Ziekteverlof

a. Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opbouw van spaarverlof:
   - I De werknemer die geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid blijft verlof opbouwen gedurende een jaar na de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan.
   - II De onder lid a vastgestelde periode komt te vervallen indien de werknemer ten minste 4 weken volledig arbeidsgeschikt is geweest.
   - III Indien de werknemer na de onder lid a vastgestelde periode zijn volledige werkzaamheden hervat, wordt de opbouw van het spaarverlof hervat vanaf de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarin de laatste dag van de eerste 4 weken van volledige arbeidsgeschiktheid valt.

b. Bij ziekteverlof gelden de volgende voorwaarden voor de opname van het spaarverlof:
   - I Als de werknemer geheel of gedeeltelijk ziek is op het moment dat het spaarverlof ingaat, wordt het spaarverlof volledig opgeschort.
   - II Het opnemen van het spaarverlof wordt bij gehele of gedeeltelijke ziekte die aanvangt tijdens de verlofperiode, na 4 weken opgeschort voor de omvang in klokuren van het ziekteverlof. De werknemer neemt na 4 weken alleen spaarverlof op voor het aantal uren waarvoor hij arbeidsgeschikt is. Het verbruik van het verlofsaldo wordt in deze situatie overeenkomstig aangepast.

2. Lang buitengewoon verlof

Bij volledig lang buitengewoon verlof wordt het sparen volledig opgeschort.
Bij gedeeltelijk buitengewoon verlof wordt de opbouw van spaarverlof niet gewijzigd. Als sprake is van gedeeltelijk buitengewoon verlof moet het spaarverlof worden opgenomen alsof er geen sprake is van buitengewoon verlof.

3. Ontslag

a. **Vrijwillig ontslag**

Bij vrijwillig ontslag in verband met het betrekken van een functie elders en onvrijwillig ontslag in verband met opheffing instelling of betrekking, heeft de werknemer in overleg met de werkgever de keuze uit drie (elkaar uitsluitende) mogelijkheden:

i Het verlof wordt, voorafgaande aan beëindiging van de dienstbetrekking opgenomen, ongeacht of de minimale spaartermijn is volgemaakt.

ii De actuele geldswaarde van het verlofsaldo wordt op verzoek van de werknemer overgedragen aan de nieuwe werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de nieuwe werkgever een spaarverlofregeling kent. De waardeoverdracht geschiedt op basis van de in deze bijlage onder I. genoemde genormeerde bedragen. Bij waardeoverdracht tussen werkgevers in het voortgezet onderwijs dient sprake te zijn van volledig behoud van het opgebouwde verlofsaldo in uren.

iii uitbetaling van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 160.

b. **Onvrijwillig ontslag**

Bij onvrijwillig ontslag anders dan op grond van artikel 10.6. onder lid 2 onder a dan wel artikel 10.3. onder lid 4 van de CAO VO vindt uitbetaling plaats van een bedrag. Dit bedrag wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het maandsalaris van de werknemer gedeeld door 138.

F. Overlijden en ontslag wegens blijvende volledige arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek

Bij overlijden, ontslag wegens blijvende arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte of gebrek vindt uitbetaling plaats van een genormeerd bedrag. De bruto geldswaarde (inclusief werkgeverslasten) is gelijk aan 70% van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo (zie het bepaalde in deze bijlage onder I.).
Bij ontslag vanwege gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid blijft bij (her)aanstelling bij de huidige werkgever, overeenkomstig de restcapaciteit van de werknemer, het verloftegoed volledig gehandhaafd.
Bij ontslag en heraanstelling bij een andere werkgever staan voor de werknemer de mogelijkheden open zoals genoemd in deze bijlage in artikel E.3. onder a. onderdeel ii en iii.

G. Aanvraagprocedure

1. Aanvraag spaarverlof

Werknemer
De werknemer maakt voor 1 februari aan de werkgever de wens kenbaar om met ingang van het nieuwe schooljaar aan het spaarverlof deel te nemen. De werknemer geeft bij de aanvraag spaarverlof de gewenste spaarperiode aan.
Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

Werkgever
De werkgever registreert de door de werknemer in elk schooljaar gespaarde uren.

Verlenging spaartermijn
Voor 1 februari van het laatste schooljaar van de overeengekomen spaartermijn kan de werknemer aan de werkgever kenbaar maken dat hij/zij deze spaartermijn wenst te verlengen. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

2. Aanvraag opname spaarverlof

Werknemer
Na afloop van de overeengekomen spaarperiode kan het verlof worden opgenomen in de vorm van sabbatsverlof of seniorenverlof.

Sabbatsverlof
Voor 1 februari voorafgaande aan het betreffende schooljaar meldt de werknemer dat deze het verlofsaldo wil benutten voor sabbatsverlof. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

Seniorenverlof

Voor 1 februari voorafgaande aan het betreffende schooljaar meldt de werknemer dat deze het verlofsaldo wenst te benutten voor seniorenverlof. De werknemer geeft bij de aanvraag aanvullend seniorenverlof aan:

a. de gewenste omvang per jaar met inachtneming van de minimumnorm;
b. het gewenste opnamepatroon binnen het schooljaar. Het bevoegd gezag toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt het personeelslid zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk 1 mei zijn besluit mede.

H. Reservering middelen

De werkgever pleegt per werknemer een financiële reservering ter dekking van de herbezetting van de verlofuren.

I. Genormeerde bedragen

Voor de bepaling van de actuele geldswaarde van het verlofsaldo ingeval van waardeoverdracht worden bindende genormeerde bedragen gehanteerd. Deze bedragen zijn gerelateerd aan:

1. de salarisschaal die op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer;
2. een opslagpercentage dat bepaald wordt door de werkgeverslasten.

Deze genormeerde bedragen worden minimaal eens per 3 jaar aan de loonontwikkeling aangepast. De actuele geldswaarde wordt bepaald door het aantal verlofuren te vermenigvuldigen met het genormeerde bedrag dat op dat moment van toepassing is op de (vertrekkende) werknemer.

Bedragen per 1 januari 2025

OOP en directie				Leraren	
Schaal	**Uurbedrag (€)**	**Schaal**	**Uurbedrag (€)**	**Schaal**	**Uurbedrag (€)**
1	25	9	45	LB	49
2	26	10	49	LC	58
3	28	11	58	LD	66
4	29	12	66	LE	72
5	31	13	72		
6	32	14	78		
7	35	15	86		
8	40	16	94		

J. Aanvullende faciliteiten

Studiefaciliteiten
Indien de werknemer het verlof benut voor scholing die in dienst staat van zijn functioneren binnen de organisatie, draagt de werkgever bij aan de daaraan voor de werknemer verbonden kosten. De werkgever stelt in overleg met de (P)MR hiertoe een regeling vast.

Bijlage 6. Sociaal Statuut

1. De werkgever voert in overeenstemming met de P(G)MR een beleid dat erop gericht is de werkgelegenheid, de loopbaanperspectieven en de vrijwillige mobiliteit van werknemers te bevorderen.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan geen ontslag krijgen op formatieve gronden zoals genoemd in artikel 10.6. lid 2 onder a van deze cao, tenzij voldaan is aan het bepaalde onder de hierna volgende leden 3 tot en met 5.
3. Indien de werkgever op grond van de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag over het jaar t-1 en het daarop gebaseerde meerjarenformatiebeleid, met daarin de formatie naar aard, niveau en omvang, over de schooljaren t/t+1 t/m t+2/t+3 en aangeeft, dat sprake is van kwalitatieve en/of kwantitatieve personele frictie en gedwongen ontslag van een of meer werknemers als bedoeld onder 2 in het jaar t+3 mogelijk niet meer te vermijden is, kan hij de vakbonden uitnodigen voor decentraal georganiseerd overleg. In overleg met de vakbonden komt de werkgever een plan van aanpak ter vermijding van de geconstateerde frictie overeen. Eventueel resterend gedwongen ontslag valt binnen de looptijd van het plan van aanpak, maar niet eerder dan één jaar nadat met de vakbonden overeenstemming is bereikt over een (voortschrijdend) sociaal plan.
4. Doel van het sociaal plan is om door een intensivering van het beleid gedwongen ontslag alsnog zoveel mogelijk te voorkomen, en voor zover dit niet mogelijk blijkt om werknemers optimale kansen te bieden op vervangende werkgelegenheid. Het aanwijzen van werknemers die als boventallig worden aangemerkt en die na afloop van het sociaal plan in aanmerking komen voor gedwongen ontslag gebeurt op grond van objectieve criteria die in het kader van het sociaal plan met de vakbonden worden overeengekomen. In ieder geval wordt hierbij een anciënniteitcriterium gehanteerd.
5. Indien zich geen situatie heeft voorgedaan als in lid 3, dan is gedwongen ontslag als bedoeld onder 2 niet eerder mogelijk dan 2 jaar nadat met de vakbonden overeenstemming is bereikt over een sociaal plan.
6. Indien in overleg tussen werkgevers en vakbonden wordt vastgesteld dat er sprake is van een noodsituatie kan in dat overleg van het bepaalde onder 2 tot en met 5 worden afgeweken.

Bijlage 7. Faciliteiten medezeggenschap ex artikel 20.4 lid 3

1. De werkgever stelt met inachtneming van hetgeen in deze bijlage is bepaald faciliteiten beschikbaar aan de P(G)MR.
2. De tijd die wordt besteed aan de overlegvergaderingen van de P(G)MR met de werkgever maakt deel uit van de normjaartaak.
3. De werkgever stelt de leden van de P(G)MR, gedurende een door de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk vast te stellen aantal uren per jaar, als onderdeel van de jaartaak en met behoud van bezoldiging, in de gelegenheid onderling beraad te voeren en overleg te hebben met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken, alsmede voor kennisneming van de arbeidsomstandigheden in de organisatie.
4. De werkgever stelt de P(G)MR overigens in staat de op de instelling werkzame personen te raadplegen en stelt deze personen in staat om hieraan hun medewerking te geven, een en ander voor zover dit redelijkerwijs noodzakelijk is voor de vervulling van hun taak.
5. De werkgever is verplicht de leden van de P(G)MR gedurende een door de werkgever en de P(G)MR gezamenlijk vast te stellen deel van de jaartaak en met behoud van salaris de gelegenheid te bieden de scholing en vorming te ontvangen welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen. Het aantal dagen voor scholing en vorming bedraagt per lid van de PMR 5 per jaar.
6. Het aantal uren, bedoeld in het derde lid, en het deel van de jaartaak, bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de looptijd van deze cao niet lager vastgesteld dan 100 klokuren per jaar voor een lid van de PMR, respectievelijk 160 uur voor een lid van de PMR die tevens lid is van de GMR. Indien de voorzitter van de medezeggenschapsraad een personeelslid is, wordt voor deze 150 klokuren extra beschikbaar gesteld. Voor de secretaris en de vicevoorzitter, indien zij personeelslid zijn, wordt voor ieder 50 klokuren extra ter beschikking gesteld.
7. De in lid 6 genoemde faciliteiten worden als geheel aan de P(G)MR ter beschikking gesteld, welke organen vervolgens zelf beslissen over de feitelijke verdeling aan de leden.
8. De in lid 2 en lid 6 genoemde faciliteiten worden cumulatief toegekend.
9. De kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de P(G)MR komen ten laste van de werkgever.

10. De werkgever kan in overleg de kosten die P(G)MR in enig jaar zal maken, voor zover deze geen verband houden met het bepaalde in lid 3 en 5, vaststellen op een bepaald bedrag, dat de P(G)MR naar eigen inzicht kan besteden. Kosten waardoor het hier bedoelde bedrag zou worden overschreden, komen slechts ten laste van de werkgever voor zover hij in het dragen daarvan toestemt.
11. De P(G)MR legt jaarlijks verantwoording af over de besteding van de ingevolge lid 2 en 6 door de werkgever ter beschikking gestelde middelen.

Bijlage 8. Berekeningswijzen

1. OOP-toelage harmonisatie schaal 10, artikel 3.1 onder b

Ten behoeve van de gelijkstelling van schaal 10 aan de leraarschaal LB wordt in sommige situaties een toelage toegekend. Deze toelage werkt door op de volgende uitkeringen:

A. Eindejaarsuitkering (art. 3.5)
B. Vakantie-uitkering (art.3.6)
C. Overlijdensuitkering (art. 12.7)
D. Jubileumgratificatie (art. 12.8)

De volgende kortingen zijn in ieder geval van toepassing: anticumulatiebepaling, schorsing, staking, betaald en onbetaald ouderschapsverlof, aanvullend geboorteverlof, gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging en toepassing van de Wovo. Voor mensen met 170 uur seniorenverlof geldt geen korting. Voor mensen met 340 uur seniorenverlof geldt voor de eerste 170 uur geen korting, maar voor de volgende 170 uur wel.

2. Eindejaarsuitkering artikel 3.6

De berekeningswijze is als volgt:

BG x percentage
BG = de berekeningsgrondslag, waarbij BG = BS - BK waarbij:
BS = brutosalaris inclusief de eventuele uitlooptoeslag per maand (bruto Wovo-uitkering)
BK = brutokortingen per maand
Onder brutokorting wordt verstaan een korting wegens:

- anticumulatiebepaling;
- schorsing;
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- onbetaald en betaald ouderschapsverlof;
- aanvullend geboorteverlof;
- fiscale regeling;
- toepassing van de Wovo.

Een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een brutokorting.

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

3 Oktobertoelage

De opbouw wordt elke maand vastgesteld op basis van de volgende formule:

De opbouw van de oktobertoelage vindt maandelijks plaats over de periode november tot en met oktober op basis van de volgende formule:
OOTV = (OTV/12) x ((BS – BK)/BS) x WTF

Waarbij:
OOTV = opbouw maandbedrag oktobertoelage voltijd
OTV = oktobertoelage als jaarbedrag voltijd
BS = brutosalaris in de betreffende maand
BK = brutokortingen in de betreffende maand
WTF = werktijdfactor

Onder bruto korting wordt in ieder geval verstaan een korting wegens:
- anticumulatiebepaling;
- schorsing
- staking;
- gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging;
- onbetaald en betaald ouderschapsverlof;
- aanvullend geboorteverlof.

Voor mensen met 170 uur seniorenverlof geldt geen korting. Voor mensen met 340 uur seniorenverlof geldt voor de eerste 170 uur geen korting, maar voor de volgende 170 uur wel.

Een korting in verband met ziekte na 12 maanden (artikel 4 van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)) wordt niet beschouwd als een brutokorting.

Doorwerking

VU = vakantie-uitkering
EJU = eindejaarsuitkering
JG = jubileumgratificatie
OU = overlijdensuitkering
Zavo = Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs
JI = jaarinkomen ABP

Werkt door naar grondslag	**VU**	**EJU**	**JG**	**OU**	**Zavo**	**JI**
Salaris	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Uitlooptoeslag (art. 24.2.)	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Eindejaarsuitkering (3.5.)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
Vakantie-uitkering (3.6.)	nee	nee	ja	ja	ja	ja
Oktobertoelage (3.7.)	nee	nee	nee	nee	ja	ja
Compensatie (6.3./6.4.)	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Toelage (12.9.)	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Gratificaties (12.8., 12.9.)	nee	nee	nee	nee	nee	nee
BHV-toeslag (18.7. lid 4)	nee	nee	nee	nee	nee	ja
BHV-toeslag (18.6. lid 4)	nee	nee	nee	nee	nee	ja

Bijlage 9. Salaris

A Leraarschalen

Trede	docent LB 01-11-2025	docent LC 01-11-2025	docent LD 01-11-2025	docent LE 01-11-2025	LIO 01-11-2025
1	3.622	3.644	3.659	4.695	1.829
2	3.710	3.817	3.874	4.870	
3	3.821	4.015	4.125	5.025	
4	3.933	4.213	4.376	5.341	
5	4.046	4.409	4.627	5.691	
6	4.185	4.629	4.910	6.011	
7	4.348	4.873	5.225	6.329	
8	4.533	5.138	5.577	6.649	
9	4.742	5.427	5.960	6.969	
10	4.975	5.740	6.378	7.287	
11	5.234	6.074	6.828	7.605	
12	5.520	6.432	7.313	8.065	

Trede	docent LB	docent LC	docent LD	docent LE	LIO
	01-11-2026	01-11-2026	01-11-2026	01-11-2026	01-11-2026
1	3.665	3.688	3.703	4.752	1.851
2	3.754	3.863	3.921	4.928	
3	3.867	4.063	4.174	5.086	
4	3.980	4.264	4.428	5.405	
5	4.094	4.462	4.682	5.760	
6	4.235	4.685	4.968	6.083	
7	4.400	4.931	5.288	6.405	
8	4.587	5.200	5.644	6.729	
9	4.799	5.492	6.031	7.052	
10	5.035	5.809	6.454	7.374	
11	5.296	6.147	6.910	7.696	
12	5.586	6.509	7.401	8.162	

B OOP/Directieschalen

Functie Schaal 1 01-11-2025		**Functie Schaal 2** 01-11-2025		**Functie Schaal 3** 01-11-2025		**Functie Schaal 4** 01-11-2025		**Functie Schaal 5** 01-11-2025		**Functie Schaal 6** 01-11-2025	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	2.416	1	2.458	1	2.496	1	2.524	1	2.551	1	2.672
2	2.471	2	2.519	2	2.574	2	2.598	2	2.637	2	2.766
3	2.525	3	2.580	3	2.651	3	2.673	3	2.723	3	2.859
4	2.580	4	2.641	4	2.729	4	2.748	4	2.810	4	2.953
5	2.634	5	2.702	5	2.806	5	2.822	5	2.896	5	3.047
6	2.689	6	2.764	6	2.884	6	2.897	6	2.982	6	3.141
7	2.743	7	2.825	7	2.961	7	2.971	7	3.068	7	3.235
		8	2.886	8	3.039	8	3.046	8	3.154	8	3.329
				9	3.116	9	3.121	9	3.240	9	3.422
						10	3.195	10	3.326	10	3.516
						11	3.270	11	3.412	11	3.610

Functie Schaal 7 01-11-2025		**Functie Schaal 8** 01-11-2025		**Functie Schaal 9** 01-11-2025		**Functie Schaal 10** 01-11-2025		**Functie Schaal 11** 01-11-2025		**Functie Schaal 12** 01-11-2025	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	2.798	1	3.022	1	3.326	1	3.326	1	3.644	1	3.659
2	2.902	2	3.152	2	3.496	2	3.659	2	3.817	2	3.874
3	3.005	3	3.281	3	3.835	3	3.835	3	4.015	3	4.125
4	3.109	4	3.411	4	4.030	4	4.030	4	4.213	4	4.376
5	3.212	5	3.541	5	4.201	5	4.201	5	4.409	5	4.627
6	3.316	6	3.671	6	4.371	6	4.371	6	4.629	6	4.910
7	3.419	7	3.800	7	4.534	7	4.534	7	4.873	7	5.225
8	3.523	8	3.930	8	4.695	8	4.695	8	5.138	8	5.577
9	3.626	9	4.060	9	4.870	9	4.870	9	5.427	9	5.960
10	3.730	10	4.190	10	5.025	10	5.025	10	5.740	10	6.378
11	3.833	11	4.320			11	5.185	11	6.074	11	6.828
12	3.937	12	4.449			12	5.341	12	6.432	12	7.313
						13	5.520				

Functie Schaal 13 01-11-2025		**Functie Schaal 14** 01-11-2025		**Functie Schaal 15** 01-11-2025		**Functie Schaal 16** 01-11-2025		**Functie Schaal 17** 01-11-2025	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	5.691	1	6.517	1	6.841	1	7.416	1	8.036
2	5.889	2	6.681	2	7.004	2	7.621	2	8.253
3	6.088	3	7.004	3	7.209	3	7.828	3	8.478
4	6.285	4	7.209	4	7.621	4	8.253	4	8.984
5	6.483	5	7.416	5	7.828	5	8.478	5	9.270
6	6.682	6	7.621	6	8.036	6	8.708	6	9.562
7	6.879	7	7.828	7	8.253	7	8.984	7	9.868
8	7.076	8	8.036	8	8.478	8	9.270	8	10.179
9	7.274	9	8.253	9	8.708	9	9.562	9	10.503
10	7.471	10	8.478	10	8.984	10	9.868	10	10.839
11	7.670	11	8.708	11	9.270	11	10.179	11	11.182
12	7.867			12	9.562	12	10.503	12	11.537
13	8.065								

Functie Schaal 1 01-11-2026		**Functie Schaal 2** 01-11-2026		**Functie Schaal 3** 01-11-2026		**Functie Schaal 4** 01-11-2026		**Functie Schaal 5** 01-11-2026		**Functie Schaal 6** 01-11-2026	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	2.445	1	2.487	1	2.526	1	2.554	1	2.582	1	2.704
2	2.500	2	2.549	2	2.605	2	2.629	2	2.669	2	2.799
3	2.555	3	2.611	3	2.683	3	2.705	3	2.756	3	2.894
4	2.611	4	2.673	4	2.761	4	2.780	4	2.843	4	2.989
5	2.666	5	2.735	5	2.840	5	2.856	5	2.930	5	3.084
6	2.721	6	2.797	6	2.918	6	2.932	6	3.018	6	3.179
7	2.776	7	2.859	7	2.997	7	3.007	7	3.105	7	3.274
		8	2.920	8	3.075	8	3.083	8	3.192	8	3.368
				9	3.154	9	3.158	9	3.279	9	3.463
						10	3.234	10	3.366	10	3.558
						11	3.309	11	3.453	11	3.653

Functie Schaal 7 01-11-2026		**Functie Schaal 8** 01-11-2026		**Functie Schaal 9** 01-11-2026		**Functie Schaal 10** 01-11-2026		**Functie Schaal 11** 01-11-2026		**Functie Schaal 12** 01-11-2026	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	2.832	1	3.058	1	3.366	1	3.665	1	3.688	1	3.703
2	2.936	2	3.189	2	3.538	2	3.754	2	3.863	2	3.921
3	3.041	3	3.321	3	3.881	3	3.867	3	4.063	3	4.174
4	3.146	4	3.452	4	4.078	4	3.980	4	4.264	4	4.428
5	3.251	5	3.583	5	4.252	5	4.094	5	4.462	5	4.682
6	3.355	6	3.715	6	4.424	6	4.235	6	4.685	6	4.968
7	3.460	7	3.846	7	4.589	7	4.400	7	4.931	7	5.288
8	3.565	8	3.977	8	4.752	8	4.587	8	5.200	8	5.644
9	3.670	9	4.109	9	4.928	9	4.799	9	5.492	9	6.031
10	3.775	10	4.240	10	5.086	10	5.035	10	5.809	10	6.454
11	3.879	11	4.371			11	5.296	11	6.147	11	6.910
12	3.984	12	4.503			12	5.586	12	6.509	12	7.401

Functie		**Functie**		**Functie**		**Functie**		**Functie**	
Schaal 13		**Schaal 14**		**Schaal 15**		**Schaal 16**		**Schaal 17**	
01-11-2026		01-11-2026		01-11-2026		01-11-2026		01-11-2026	
nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.	nr	Sal.
1	5.760	1	6.595	1	6.923	1	7.505	1	8.133
2	5.960	2	6.761	2	7.088	2	7.713	2	8.352
3	6.161	3	7.088	3	7.296	3	7.922	3	8.579
4	6.360	4	7.296	4	7.713	4	8.352	4	9.091
5	6.560	5	7.505	5	7.922	5	8.579	5	9.381
6	6.762	6	7.713	6	8.133	6	8.812	6	9.676
7	6.961	7	7.922	7	8.352	7	9.091	7	9.986
8	7.161	8	8.133	8	8.579	8	9.381	8	10.301
9	7.361	9	8.352	9	8.812	9	9.676	9	10.629
10	7.561	10	8.579	10	9.091	10	9.986	10	10.969
11	7.762	11	8.812	11	9.381	11	10.301	11	11.316
12	7.962			12	9.676	12	10.629	12	11.675
13	8.162								

C In- en doorstroombanen

Voor At-1 uitgegaan van het minimumloon op de betreffende datum.

Instroombaan		**Doorstroombaan**		**Doorstroombaan**	
Schaal 1		**Schaal 2**		**Schaal 3**	
01-11-2025		01-11-2025		01-11-2025	
1	2.416	1	2.458	1	2.496
2	2.471	2	2.519	2	2.574
3	2.525	3	2.580	3	2.651
4	2.580	4	2.641	4	2.729
5	2.634	5	2.702	5	2.806
6	2.689	6	2.764	6	2.884
7	2.743	7	2.825	7	2.961
		8	2.886	8	3.039
				9	3.116

Instroombaan		**Doorstroombaan**		**Doorstroombaan**	
Schaal 1		**Schaal 2**		**Schaal 3**	
01-11-2026		01-11-2026		01-11-2026	
1	2.445	1	2.487	1	2.526
2	2.500	2	2.549	2	2.605
3	2.555	3	2.611	3	2.683
4	2.611	4	2.673	4	2.761
5	2.666	5	2.735	5	2.840
6	2.721	6	2.797	6	2.918
7	2.776	7	2.859	7	2.997
		8	2.920	8	3.075
				9	3.154

D HOS 15 jaarsuitzicht Nieuwe nummering

HOS Tabel 15 jaarsuitzicht

		01-11-2025			01-11-2025
Schaal	**Sal.nr**	**Bedrag**	**Schaal**	**Sal.nr**	**Bedrag**
10	11	5.185	14	8	8.030
10	12	5.341	14	9	8.240
10	13	5.520	14	10	8.459
11	13	5.847	15	9	8.696
11	14	6.042	15	10	8.925
11	15	6.238	15	11	9.158
11	16	6.432	16	9	9.437
12	11	6.517	16	10	9.705
12	12	6.681	16	11	9.979
12	13	6.841	17	9	10.254
12	14	7.004	17	10	10.524
12	15	7.209	17	11	10.799
12	16	7.313	18	6	11.132
13	10	7.416	18	7	11.462
13	11	7.621	18	8	11.792
13	12	7.828			

HOS Tabel 15 jaarsuitzicht

		01-11-2026			01-11-2026
Schaal	**Sal.nr**	**Bedrag**	**Schaal**	**Sal.nr**	**Bedrag**
10	11	5.248	14	8	8.127
10	12	5.405	14	9	8.339
10	13	5.586	14	10	8.560
11	13	5.917	15	9	8.801
11	14	6.114	15	10	9.032
11	15	6.313	15	11	9.268
11	16	6.509	16	9	9.550
12	11	6.595	16	10	9.822
12	12	6.761	16	11	10.099
12	13	6.923	17	9	10.377
12	14	7.088	17	10	10.650
12	15	7.296	17	11	10.929
12	16	7.401	18	6	11.266
13	10	7.505	18	7	11.600
13	11	7.713	18	8	11.934
13	12	7.922			

Conversietabel harmonisatie OOP10, CAO 2025-2027

Van toepassing op werknemers die op 30 juni 2026 in dienst zijn en ingeschaald zijn in OOP10.

Schaal 10 trede	4,60% 01-11-2025	nieuwe trede	overgang 01-07-2026
1	3.326	2	3.710
2	3.659	3	3.821
3	3.835	4	3.933*
4	4.030	5	4.046*
5	4.201	6	4.185**
6	4.371	7	4.348**
7	4.534	8	4.533
8	4.695	9	4.742
9	4.870	10	4.975
10	5.025	10	4.975***
11	5.185	11	5.234
12	5.341	12	5.520
13	5.520	12	5.520

Op 1-11-2025 geldt voor werknemers in OOP-schaal 10 de overeengekomen salarisverhoging van 4,6%. Met ingang van 1-7-2026 wordt OOP-schaal 10 gelijk aan schaal LB. Het aantal treden en de hierbij behorende salarisbedragen zijn vanaf dat moment voor deze schalen hetzelfde. Voor werknemers die per 30-6-2026 in dienst zijn en ingeschaald zijn in OOP-schaal 10 trede 1 tot en met 9 geldt dat zij per 1-7-2026 een trede omhoog gaan.

* Werknemers die op 30 juni 2026 in trede 3 of 4 zitten, krijgen bovendien met ingang van juli 2026 gedurende 24 maanden een toelage van € 25 per maand

** Werknemers die op 30 juni 2026 in trede 5 of 6 zitten, krijgen bovendien met ingang van juli 2026 gedurende 12 maanden een toelage van € 25 per maand

*** Werknemers die op 30 juni 2026 in trede 10 zitten, krijgen een eenmalige toelage van € 50 over de maand juli 2026

Bijlage 10. Sociale zekerheid Wovo

A. Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo)

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 maandloon[23]: 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 D1 of artikel 38 BWOO, 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 mei 2008, 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;
g. BBWO; het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs;
h. BWOO: het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel;

23 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.

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 van de Wovo voor het bijzonder onderwijs;
l. diensttijd: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking in dienst van de werkgever of de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 1 onder i van het BBWO, dan wel bij een universiteit, een hogeschool of een onderzoeksinstelling zoals bedoeld in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen of een instelling of kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 5a.1 van het Uitvoeringsbesluit WEB, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer als bedoeld in de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de werknemer niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van de ZW, de WIA, de WAO of de Wazo, 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. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
o. partijen: de volgende organisaties:
    i VO-raad
    als werkgeversorganisatie enerzijds,
    en
    ii Algemene Onderwijsbond (AOb),
    iii CNV,
    iv FNV,
    v Federatie van Onderwijsvakorganisaties (FvOv), als werknemersorganisaties anderzijds;

p. reparatie-uitkering: de uitkering, bedoeld in artikel B.5;
q. de uitvoerder: uitvoeringsorganisatie die aangewezen is voor de uitvoering van deze regeling;
r. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
s. Wazo: Wet arbeid en zorg;
t. werkgever: de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangeven orgaan als bedoeld in de cao vo;
u. werknemer:
het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft of heeft gehad met de werkgever;
v. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
w. WW: Werkloosheidswet;
x. Zavo: Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs;
y. ZW: Ziektewet.

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.

3. Indexering

Het bovenwettelijke dagloon en maandloon worden geïndexeerd op basis van de algemene salarismaatregelen in de CAO VO.

B. Bovenwettelijke uitkering

1. Recht op aanvulling op de WW-uitkering[24]

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 of

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.

2. Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering[25]

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 min B) min de WW-uitkering en vervolgens 0,70 * (A 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

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

25 – 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

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 gebruikmaakt 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.

3. Recht op aanvulling op de ZW-uitkering en de Wazo-uitkering[26]

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.

26 – Zwangerschaps- en bevallingsuitkering: art. 3:8 Wazo
– Nawerking: artt. 46 ZW en 3:10 Wazo

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 of bezoldiging op grond van de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs.

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.

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 min B * C/D). Hierbij staat:

A voor het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk maandloon gebaseerd op het maximum van schaal 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 schaal 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.
j. 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 schaal 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 schaal 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.

6. Het recht op aansluitende uitkering[27]

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:
   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.

6.a. 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.

27 4-uit-5-jareneis en vrijstelling daarvan: art. 42 lid 2 WW

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 ingangsleeftijd in de AOW.
c. De onderdelen e, f en g van artikel B.5 zijn van overeenkomstige toepassing op de extra aansluitende uitkering.

7. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

a. De duur van de aansluitende uitkering is 1 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 min B * C/D).
   Hierbij staat:
   A voor het bovenwettelijk maandloon, maar ten hoogste het bovenwettelijk maandloon gebaseerd op het maximum van schaal 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 schaal 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 schaal 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 schaal 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.

7.a. 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 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 schaal 11 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering’ gelezen: 186% van het minimumloon, inclusief de vakantietoeslag daarover.

8. Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering[28]

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.
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.

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 3 maanden achteraf betaald;
    ii is geringe hoogte van een aanvulling op de WW-uitkering geen reden om die niet te betalen.

28 – Bepalingen over het geldend maken van het recht op uitkering: artt. 22 t/m 28 WW
– Bepalingen over boeten: artt. 27a en 27g WW
– Inlichtingenplicht: artt. 25 WW, 31 lid 1 en 49 ZW

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 Zavo;
   - 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.

C. De overlijdensuitkering

1. Overlijdensuitkering[29]

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 3 maal het maandbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de

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

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 3 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 1 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.

D. Re-integratiebevorderende regelingen

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;
   - III als onderdeel j 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 j sub II van toepassing wordt.

j. 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 schaal 11 of LC inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.

k. Voor de berekening in onderdeel j 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.

l. 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 j sub II, hoger is dan 70% van het bovenwettelijk dagloon gebaseerd op het maximum van schaal 11 inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, wordt de loonsuppletie verminderd tot dat niet meer het geval is.

m. 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.

n. 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.

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.

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 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 5 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 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. 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.

4. Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht[30]

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 herleefd.

b. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:
   i indien er ten aanzien van dit recht een herlevingtermijn 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

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

voorwaarden die in 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 Zavo.

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.

5. Vergoeding van verhuiskosten[31]

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.

31 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.

E. Slotbepalingen

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 6 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 6 maanden na de datum van het Staatsblad.

2. Overgangsbepalingen Wovo

a. Op uitkeringen op grond van deze regeling, ingegaan vóór 1 juli 2016, en op loonsuppleties gebaseerd op die uitkeringen, blijft de Wovo 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. De werknemer die met zijn werkgever een vaststellingsovereenkomst sluit ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst 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 Wovo voor het openbaar

onderwijs zoals gold op 31 december 2019 (CAO VO 2018-2019).[32] 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.[33]

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, kunnen partijen besluiten het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk te compenseren.

4. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs (Wovo) 2021.

32 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 gebruikmaakt van dit recht, zal een vaststellingsovereenkomst worden gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien een werknemer in het openbaar onderwijs in de periode van 1 januari 2020 t/m 8 april 2020 is ontslagen en aan hem op grond van de verlengde CAO VO 2018-2019 een uitkering op basis van de WOVO openbaar onderwijs is toegekend, dan wordt deze niet aangetast door de terugwerkende kracht van deze cao.

33 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 Wovo

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 Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs 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 5 maanden in tijdelijke dienst is benoemd conform artikel 9.7. van de CAO VO.
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 Wovo

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 Wovo, of herleving van het uitkeringsrecht op grond van hoofdstuk D artikel 4 Wovo, legt bij zijn aanvraag de volgende stukken over, indien de bovenwettelijke uitkering 5 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, Wovo, die een aanvraag indient om uitkering op grond van hoofdstuk D artikel 4 Wovo, 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 Wovo 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 gegrond 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 11. Sociale zekerheid Zavo

Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo)
In het kader van de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het voortgezet onderwijs is bij besluit van 13 december 2006 tot intrekking van het Kaderbesluit rechtspositie VO en tot wijziging van enkele besluiten in verband met verdere decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden bepaald, dat onder andere het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs niet langer van toepassing zal zijn op het personeel van de scholen voor voortgezet onderwijs (BZA). Partijen dienen dan ook bij cao, afspraken te maken over de rechtspositie van de werknemer op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze regeling die onderdeel uitmaakt van de cao voor het voortgezet onderwijs voorziet hierin. Deze regeling brengt geen materiële wijzigingen in de aanspraken dan wel rechten van de werknemer, maar voorziet met name in een technische aanpassing van het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs als Algemene maatregel van bestuur naar de Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs als cao-afspraak.

1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. AAOP-uitkering:
een arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 3.4 van het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;

b. arbeidsongeschiktheid:
arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO en in de zin van artikel 4 en 5 van de WIA;

c. arbeidsongeschiktheidsuitkering:
een uit enige arbeidsovereenkomst van de werknemer voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten;

d. 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;

e. bezoldiging:
de som van het salaris, de vakantie-uitkering en de overige in de CAO VO opgenomen toelagen, toeslagen en eindejaarsuitkeringen;
f. bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering:
een AAOP-uitkering dan wel een uitkering die naar aard en strekking hiermee overeenkomt;
g. bovenwettelijke werkloosheidsuitkering:
een uitkering ingevolge het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, een uitkering ingevolge de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs, dan wel een uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een van deze uitkeringen;
h. buitengewoon verlof:
een met instandhouding van de arbeidsovereenkomst of aanstelling, tussen een instelling en de bij die instelling in dienst zijnde werknemer, overeengekomen periode van verlof, zonder behoud van bezoldiging;
i. gangbare arbeid:
alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de werknemer met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.
Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
j. geneeskundig onderzoek:
een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
k. geneeskundige verklaring:
een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
l. gezondheidskundige begeleiding:
de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan;

m. instelling:
de school voor voortgezet onderwijs, met uitzondering van die scholen voor voortgezet onderwijs die onderdeel vormen van een verticale scholengemeenschap ex artikel 19 WVO en artikel 2.6. WEB of de centrale dienst;

n. lichamen:
rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;

o. partij:
elk van de volgende organisaties:
- VO-raad als werkgeversorganisatie enerzijds, en;
- Algemene Onderwijsbond AOb;
- CNV;
- Federatie van Onderwijsvakorganisaties;
- FNV

als vakbonden van werknemersorganisaties anderzijds;

p. 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 gevergd;

q. pensioenreglement:
het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP

r. re-integratiebedrijf:
het re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 onder w van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

s. Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen:
het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

t. WAO:
Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

u. werkgever:
de rechtspersoon die, of het bestuursorgaan dat de werkgever vormt over één of meer instellingen; dan wel het in de statuten aangeven orgaan als bedoeld in de cao voor het voortgezet onderwijs;
v. werkloosheidsuitkering:
een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enige arbeidsovereenkomst van werknemer;
w. werknemer:
voor het bijzonder onderwijs het personeelslid dat een arbeidsovereenkomst heeft bij de werkgever en voor het openbaar onderwijs de ambtenaar waarop krachtens besluit van de werkgever de CAO VO als rechtspositieregeling van toepassing is verklaard;
x. WIA:
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

2. Gezondheidszorg

a. De werknemer geniet gezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
b. De gezondheidskundige 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 gezondheidskundige 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.

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 en artikel 21;
   ii de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingsomvang, op verzoek van werknemer geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
   iii de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingsomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingsomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
   iv de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
   v de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

4. Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

a. De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volle bezoldiging. Vervolgens geniet de werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn bezoldiging tot het einde van zijn

arbeidsovereenkomst. De werknemer die tijdens ziekte vakantieverlof geniet, heeft over deze uren vakantieverlof recht op 100% van zijn bezoldiging. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vaststelt, gedurende hetwelk de werknemer jegens de werkgever aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de werknemer over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging 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 13 weken na deze eerste ziektedag zijn volledige loon. Daarna heeft hij geen recht meer op loon. Het overgangsrecht van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ter zake is van overeenkomstige toepassing. Zodra het overgangsrecht van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd komt te vervallen, geldt een termijn van 6 weken.
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 4 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 WAO of WIA is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de onder a bedoelde bezoldiging 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 WAO of WIA uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging

wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen. 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 WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het bepaalde onder c 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 hiertegen 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 WAO- of WIA-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 inkomen met een maximum van € 246 per dag.

   De aanvulling op zijn inkomen vangt op hetzelfde moment aan als zijn IVA-uitkering en eindigt van rechtswege na 104 weken van arbeidsongeschiktheid na de eerste ziektedag.

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 het aantoont dat het de in het tweede lid 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 uit hoofde van het eerste lid de werknemer schadeloosstellen, 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 uit hoofde 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 blijven buiten toepassing ten aanzien van de werknemer die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan de werkgever binnen 30 dagen mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in c of d.

6. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken

Ter bepaling van de in artikel 4, onderdelen a en b, 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 4 weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

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 blijkens 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 1 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 1 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 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

8. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

a. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

b. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld onder a, heeft de vrouwelijke werknemer aanspraak op haar volle bezoldiging.

c. 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 ingevolge het tweede lid recht heeft.

d. Indien de vrouwelijke werknemer recht heeft op een uitkering als bedoeld onder c, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke werknemer niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het bepaalde onder c geacht toch te zijn genoten.
e. De werknemer doet ten minste 4 weken voor de dag waarop de bevalling over 6 weken is te verwachten aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

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 nominatieve aangifteplicht 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 in het vorige lid 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 bezoldiging.

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, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare 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 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA.
   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, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid gangbare arbeid, bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel f, 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 aanstelling overeenkomend met de nieuwe restverdiencapaciteit 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. Aan het einde van het eerste ziektejaar wordt door werkgever en werknemer de eerstejaarsevaluatie ingevuld. Op verzoek van de werknemer wordt de eerstejaarsevaluatie uitgebreid wordt met de volgende vragen:
   - Is er een reëel risico dat de werknemer bij 104 weken ziekte ongeschikt is voor zijn functie in de zin van de WIA?
   - Is er een substantieel verlies aan verdiencapaciteit te verwachten met daaraan gekoppeld een WGA-uitkering?
   - Leidt het lopende re-integratietraject tot een duurzame herplaatsing van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit bij de werkgever?
   - Zo nee, welke reële alternatieven voor een herplaatsing van ten minste 50% van de restverdiencapaciteit zijn er bij de werkgever?
   - Indien geen of beperkte mogelijkheden bij de eigen werkgever, welke alternatieven (re-integratie naar een andere werkgever) kunnen dan nu reeds worden ingezet?
   - Wat zijn de financiële consequenties voor resp. werkgever en werknemer indien de verzuimduur oploopt tot meer dan 2 jaar?
   - Indien sprake is van ongeschiktheid op grond van ziekten en/of gebreken die niet binnen de uitvoering van de WIA worden erkend, worden werkgever en werknemer gewezen op de mogelijke consequenties hiervan na 104 weken.

   Om het preadvies zo veel mogelijk onderdeel uit te laten maken van het reguliere verzuimbeleid wordt het preadvies uitgevoerd door de eigen deskundige dienst. De werknemer kan desgewenst ook kiezen voor uitvoering van het preadvies door een andere dan de eigen deskundige dienst van de werkgever.

   De deskundige dienst legt zijn bevindingen voor aan de werkgever en de werknemer en neemt eventuele opmerkingen van werkgever en werknemer mee in het uiteindelijke preadvies.

g. Indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, is in afwijking van de voorgaande onderdelen de werkgever niet verplicht:
   1 de inschakeling van de werknemer in arbeid bij een andere werkgever te bevorderen, en;

ii een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA op te stellen, te evalueren en bij te stellen.
iii de eerstejaarsevaluatie zoals bedoeld in het vorige lid.

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 gedurende het eerste ziektejaar passende arbeid dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare 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.

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

a. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering is de werknemer gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of de Wet WIA voortvloeien.
   Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
b. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 1 jaar na dat oordeel zorg voor effectuering van die andere voorwaarden.

c. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld onder a, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 1 jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

13. Re-integratie in wenselijk geachte arbeid

a. Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie. Artikel 4, c tot en met g, is van toepassing.

b. Onder in het belang van zijn re-integratie wenselijk geachte 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 6 weken;
   - III de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend re-integratietraject;
   - IV het mag geen bestaande functie zijn die in de cao staat omschreven;
   - V het moet een gecreëerde functie zijn;
   - VI er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn;
   - VII de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.

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 en b bedoelde wenselijk geachte arbeid.

d. Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie op advies van de arbodienst of het re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht op zijn bezoldiging.

14. Geen aanspraak op bezoldiging

Geen aanspraak op bezoldiging bestaat, indien blijkens 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 ter zake 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, ten gevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

15. Staken van bezoldiging

a. De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang 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 weigert of verzuimt tijdig een WAO- of WIA-uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;
   - III weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO- of WIA-uitkering;
   - IV de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
   - V het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;

vi ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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;

vii tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkens een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;

viii in gebreke blijft op het door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als geldig erkende reden heeft opgegeven;

ix 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 dan wel gangbare arbeid te verrichten;

x 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. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld onder a, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.

c. De door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de werknemer als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.

d. Indien werknemer door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor werknemer als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de bezoldiging.
e. De ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald, wanneer de commissie van artsen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt de geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging alsnog aan werknemer uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd. Uitbetaling van evenbedoelde bezoldiging vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, onder b, daarop in mindering wordt gebracht.

16. Uitbetaling en uitkering aan anderen

a. Bij verpleging van de werknemer in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van de bezoldiging 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 de ingehouden bezoldiging geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

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:
   1 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 VI;
III of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
IV wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
V of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, onder a onderdeel V, af te geven.

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.

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 het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar 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 de voet van de bepalingen van dit

hoofdstuk. 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, dan wel na afloop van een ziekteperiode van 12 maanden gangbaar zijn te achten.

19. Hernieuwd onderzoek

a. Ingeval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 32 lid 1 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
b. De werknemer die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen 3 dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
c. Behalve indien, na overleg met de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de werknemer reeds aanstonds voldoende gegrond worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.
d. De conclusie van de commissie is bindend.
e. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
    i aan de werkgever die vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de werknemer;
    ii aan de behandelend arts van werknemer op verzoek van laatstgenoemde.
f. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden hem door de werkgever vergoed conform de cao voor het voortgezet onderwijs.

g. Op de in lid b en c genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.
h. Dit artikel vindt geen toepassing ten aanzien van de werknemers die zijn ontslagen of wier arbeidsovereenkomst is beëindigd.

20. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

a. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van 3 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-leeftijd heeft bereikt, wordt in de onderdelen iii en iv voor '26 weken' gelezen: 13 weken. Zodra het overgangsrecht van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd komt te vervallen, geldt een termijn van 6 weken.
c. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in het vorige lid onder 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 4 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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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. Als de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de werknemer schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen 3 maanden in gang wordt gezet. Deze aanzegging 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, betrekt 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 betrekking, bedoeld in de voorgaande leden, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in het kader van de WIA-claimbeoordeling van oordeel is, dat de werknemer arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.

h. Tegen de conclusie van het onderzoek bedoeld onderdeel f, staat geen beroep open bij de rechter.

j. Als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt:
   i wordt in onderdeel e voor '21e maand' gelezen: 3e week, en voor '24e maand': 6e 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.

k. Een werknemer die door UWV in het kader van de uitvoering van de Wet WIA voor 65% of meer arbeidsgeschikt is verklaard, wordt na afloop van de termijn bedoeld onder b, niet ontslagen uit zijn betrekking op grond van arbeidsongeschiktheid tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen de oude en de nieuwe bezoldiging wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering ter zake van werkloosheid uit de in de eerste volzin bedoelde betrekking, in mindering gebracht.

l. De schriftelijke bevestiging, bedoeld onder k, is een voor beroep vatbare beslissing.

m. Onder bezoldiging bedoeld onder k wordt verstaan de bezoldiging als bedoeld in artikel 1 onder e waarbij een eventuele korting op de bezoldiging op grond van artikel 4 of een daarmee overeenkomende regeling op grond van een cao buiten beschouwing blijft.

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 hij zonder deugdelijke grond weigert:

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 dan wel gangbare arbeid te verrichten;

ii passende dan wel gangbare 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.

b. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in en neemt dit mede in beschouwing.

22. Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

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, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel xv, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare 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 bezoldiging. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 maanden, genoemd in artikel 4, onder a, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt

hij gedurende 6 maanden, doch uiterlijk tot de dag waarop de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, 70% van de laatst genoten bezoldiging. Artikel 4 b en g zijn van overeenkomstige toepassing.

b. De gewezen werknemer die binnen 4 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 bezoldiging, mits hij gedurende ten minste 8 weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging 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 leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Artikel 4 b en g zijn van overeenkomstige toepassing.
c. De gewezen werknemer met recht op een uitkering krachtens de Ziektewet heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in artikel 22 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 onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten bezoldiging verstaan de laatstgenoten bezoldiging die 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 dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of bezoldiging, 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 de laatst genoten bezoldiging. 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, na onafgebroken

arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel xv, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen 4 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 der bevalling. De gewezen vrouwelijke werknemer bedoeld in dit lid is de vrouwelijke werknemer wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van 10 weken na het tijdstip van haar ontslag.

g. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten bezoldiging, 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 WAO- of WIA-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.
   1. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA 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.

23. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de dienstbetrekking

a. Ter verkrijging van de in artikel 22 onder a, b en d bedoelde aanspraken richt de gewezen werknemer binnen 7 dagen 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 dagen 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 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking 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 3 maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van werknemer afwijken van de eerste volzin.

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-vervolguitkering 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.

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.

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 bezoldiging of uitkering op grond van deze regeling, dan wel verrekenen met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel of het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs:
   i gedurende 5 jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van werknemer onverschuldigd heeft betaald, en;
   ii gedurende 2 jaren 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 bezoldiging of uitkering op grond van dit besluit, dan wel verrekend met uitkeringen op grond van het Besluit werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel of het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, dan wel de Werkloosheidsregeling onderwijspersoneel voortgezet onderwijs.

26. Onvervreemdbaarheid van bezoldiging of uitkering

a. Iedere bezoldiging 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 de in het eerste lid bedoelde bezoldigingen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
c. Elk beding, strijdig met het bepaalde onder a en b, is nietig.

27. Verhaalswet

De werknemer, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevallen ambtenaren wordt aangemerkt, is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, 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 die wet van hem wordt verlangd.

28. Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de werknemer steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

29. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de werknemer, gedurende de periode dat de werknemer recht dan wel aanspraken heeft op een uitkering ingevolge het Besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs, zoals dit Besluit gold de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze regeling.

30. Citeertitel

Deze Regeling wordt aangehaald als Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs (Zavo).

Bijlage 12. Arbocatalogus

Deze catalogus is niet in deze versie opgenomen.
Alle informatie betreffende de catalogus kunt u vinden op
www.arbocatalogus-vo.nl

VO RAAD
Vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs

AOb

CNV

FNV

FvO
Federatie van Onderwijsvakorganisaties