

# MEMO

# ARBEIDSVOORWAARDEN



Voor u ligt een memo waarin de afdelingen PSA en HRM van de VGS ingaan op momenteel door scholen veelgestelde arbeidsvoorwaardelijke vragen.

De onderwerpen die in deze memo aan bod komen, vloeien met name voort uit recente wijzigingen in cao of wet- en regelgeving – denk bijvoorbeeld aan de recente wetswijzigingen omtrent verlof of de nieuwe EU-richtlijn rondom arbeidsvoorwaarden – maar ook uit ontwikkelingen – neem het lerarentekort dat het onderwijsveld steeds verder in zijn greep houdt. Zaken die eigen en nieuwe vraagstukken met zich meebrengen.

# OUDERSCHAPSVERLOF

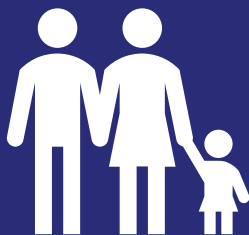
Inmiddels hebben we al even kunnen wennen aan de nieuwe betaalde ouderschapsverlofregeling in de CAO PO. In het kort: hoe ziet deze er ook alweer uit?

Ouderschapsverlof	Werknemer	Werkgever	UWV
Kind 0 – 1 jaar	Ontvangt 75% salaris	Betaalt 75% salaris	Betaalt 70% (max. dagloon) uitkering aan werkgever
Kind 1 – 4 jaar	Ontvangt 55% salaris	Betaalt 55% salaris	x
Kind 4 – 8 jaar	Ontvangt geen salaris	Betaalt geen salaris	x

Deze nieuwe regeling brengt in ieder geval de volgende aandachtspunten met zich mee.

## 1. GEMOEDSBEZWAARDEN

De (voor de Ziektewet) gemoedsbezwaarde werknemer heeft op basis van de cao ook recht op betaald ouderschapsverlof. Vanwege gemoedsbezwaardheid van de werknemer zal hij echter een uitkering op grond van de WAZO niet willen aanvragen en zal deze vermoedelijk ook door UWV worden geweigerd.



## 2. TERUGBETALINGSVERPLICHTING

De CAO PO kende eerder twee situaties waarin de werknemer is gehouden betaald ouderschapsverlof terug te betalen, namelijk:

- Indien de werknemer binnen 1 jaar na ouderschapsverlof met ontslag gaat;
- Indien binnen 6 maanden na ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer een wtf-vermindering plaatsvindt.

Beide hoeven niet te worden toegepast bij overgang naar een andere school.

In de cao PO 2022-2023 is de reden voor terugbetaling naar aanleiding van ontslag per abuis niet opgenomen. Deze grond tot terugbetaling zal volgens de PO-raad in een volgende CAO PO alsnog worden opgenomen. Het is dus van belang hier wel alvast rekening mee te houden.

*\* De uren betaald ouderschapsverlof die (na 2-8-2022) zijn opgenomen in het 1<sup>e</sup> levensjaar van het kind zijn uitgezonderd van de terugbetalingsregeling.*

## 3. OVERGANGSREGELING

Afspraken die tussen werkgever en werknemer voor 14 juli 2022 zijn gemaakt over de opname van betaald ouderschapsverlof ten behoeve van een kind dat reeds de leeftijd van 4 jaar bereikt heeft, blijven geldig tot uiterlijk schooljaar 2023/2024, en worden indien nodig aangepast zodanig dat dit verlof uiterlijk schooljaar 2023/2024 kan worden ingezet.

# INSCHALING STAGIAIRES

## BBL

Als erkend leerbedrijf mag een school onderwijsassistenten benoemen die de beroeps-begeleidende leerweg op het MBO volgen. Dit is voor de student een traject van werken en leren. Er wordt in dit verband een arbeidsovereenkomst gesloten met de student. Tussen onderwijsinstelling, de student en de werkgever komt daarnaast een leerarbeidsovereenkomst tot stand. Inschaling van deze BBL-studenten conform de CAO PO wordt niet wenselijk geacht, nu hun werkzaamheden nog in het teken staat van hun opleiding. Aldus de PO-raad is toepassing van het wettelijk minimumloon voor BBL'ers toelaatbaar, ook al is dit niet expliciet in de cao benoemd.

Het wettelijk minimumloon voor BBL'ers is echter in de optiek van veel VGS-werkgevers te laag. Met betrekking tot de beloning van BBL'ers geeft VGS dan ook het volgende – al eerder uitgebrachte – advies:

Jaar opleiding	Basisbenoeming	Salaris, % minimumloon*	Voorwaarden voor salaris
1 <sup>e</sup> jaar opleiding	Benoeming BBL	50%**	
2 <sup>e</sup> jaar opleiding	Benoeming BBL	75%	Studie en praktijk (leerjaar 1) is voldoende beoordeeld door mbo-instelling en school
3 <sup>e</sup> jaar opleiding	Benoeming BBL	100%	Studie en praktijk (leerjaar 2) is voldoende beoordeeld door mbo-instelling en school

\* Vanaf zijn 21<sup>e</sup> jaar heeft de BBL'er recht op het reguliere wettelijk minimumloon.  
\*\* Dit percentage bedraagt 75% voor hen die in het 1<sup>e</sup> opleidingsjaar 19 of 20 jaar zijn of worden.

## BOL

De bepalingen in de cao omtrent de onderwijsassistent in opleiding (OIO) zijn niet van toepassing op BBL'ers. Deze bepalingen zien op stagelopende mbo-studenten die de BOL-variant van de opleiding volgen. Deze student kan een leerwerk-overeenkomst ofwel een stage-overeenkomst worden aangeboden. Een stage-overeenkomst volstaat als de werkzaamheden binnen de school worden verricht in het kader van de opleiding, de student nog niet geheel zelfstandig is en daarmee nog 'boventallig' functioneert. In dat geval kan een stagevergoeding worden verstrekt. Een leerwerk-overeenkomst is op zijn plek als er een grote mate van zelfstandigheid is en de student echt al (deels) werkzaam is in de functie en van boventalligheid geen sprake is. Dit zal veelal van toepassing zijn op studenten in het laatste jaar van hun opleiding. In dat geval heeft de student, conform cao, recht op 50% van het salaris in schaal 4. Voor vragen over het administratieve proces omtrent de beloning van BOL-stagiaires kunt u terecht bij uw relatiebeheerder PSA.

## LIO

Ook de beloning van LIO-stagiaires roept dikwijls de nodig vragen op. Eigenlijk geldt hiervoor hetzelfde als hiervoor beschreven ten aanzien van de BOL-student. Als de LIO-stagiaires zodanig zelfstandig is en daarmee eigenlijk als zodanig meedraait in de formatie is beloning conform de cao op zijn plaats. Dit betreft 50% van schaal LB (in het speciaal onderwijs 50% van schaal LC). Als de werkzaamheden van de LIO-stagiaire heel erg in het teken staan van leren en hun opleiding en daarmee die mate van zelfstandigheid ontbreekt, ofwel de student boventallig functioneert, kan worden volstaan met het verstrekken van een stagevergoeding.

# INSCHALING ONBEVOEGDEN

Het uitgangspunt is dat de inhoud van de functie bepalend is voor de inschaling van de werknemer. Onbevoegden kunnen echter niet worden benoemd in een leerkrachtfunctie en niet worden ingeschaald in een leerkrachtschaal, ondanks het gegeven dat zij feitelijk de functie van leerkracht verrichten. Er geldt zagezegd een benoemingsverbod; een onbevoegde leerkracht behoort immers in principe niet voor de klas. Nood breekt echter in veel gevallen wet voor scholen, maar hoe dan om te gaan met beloning van deze onbevoegden?

## ONBEVOEGDE LEERKRACHT

Aan te raden is om onbevoegde leerkrachten in te schalen in de functie van leerkrachtondersteuner. Het best aansluitende alternatief, hoewel dit niet op grond van het functiewaarderingsinstrument van de CAO PO kan worden gelegitimeerd. Dit betreft in principe inschaling in schaal 7 of 8.

## AD PEP

Bij de inschaling van medewerkers dient de functie-inhoud leidend te zijn. Dat geldt ook voor zogenoemde Ad PEP'ers. Het enkele feit dat zij deze onderwijskwalificatie hebben behaald, leidt niet direct tot een andere inschaling. Wanneer van deze medewerkers aanwijsbaar andere werkzaamheden (van hoger niveau) wordt verwacht, kan hogere inschaling op zijn plek zijn.



Tip: Scholen die iemand in staat stellen om via de route zij-instroom in het beroep zijn of haar bevoegdheid te halen, komen in aanmerking voor een bijdrage in de kosten via de subsidie zij-instroom. Deze regeling is met een jaar verlengd tot 1 januari 2026. Klik [hier](#) voor meer informatie.

## EVC

Personen die een EVC-traject met goed gevolg hebben afgerond, ontvangen een ervaringscertificaat waaruit blijkt dat zij beschikken over de juiste vaardigheden om voor de klas te staan. Desondanks vervangt een dergelijk certificaat geen afgeronde hbo- of wo-opleiding. Dit betekent dat deze personen (nog) niet de benodigde bevoegdheid beschikken om les te geven. Kort gezegd: ze zijn bekwaam, maar niet bevoegd. Een EVC is ook niet voldoende om zij-instromer te worden. Wel kan dit certificaat worden meegenomen in het geschiktheidsonderzoek van het zij-instroomtraject of bij aanmelding bij de PABO-opleiding om zodoende eventueel voor vrijstellingen in aanmerking te komen. Inschaling in de schaal LB is niet mogelijk.

## ZIJ-INSTROOM

Zij-instromers zijn uitgezonderd van de bevoegdheidseis vanuit de WPO. Dit betekent dat zij zonder bevoegdheid voor de klas mogen staan, zolang zij het zij-instroomtraject volgen om alsnog hun bevoegdheid te halen. Zij-instromers mogen daarom bij indiensttreding ook al in schaal LB worden ingeschaald (in het speciaal onderwijs schaal LC). Hiervoor is het wel noodzakelijk dat, naast natuurlijk een verklaring omtrent gedrag, een geschiktheidsverklaring van de lerarenopleiding en een kopie van een hbo-diploma wordt afgegeven aan het administratiekantoor.

## ARBEIDSVORWAARDENGESPREK

U ziet, beloning en inschaling is in veel gevallen geen vanzelfsprekendheid. Een aangelegen punt dat duidelijk met een nieuwe werknemer zal moeten worden afgestemd. Hiervoor leent zich het arbeidsvoorwaardengesprek na afronding van het werving- en selectieproces. De meest wezenlijke arbeidsvoorwaarden, zoals functie, arbeidsomvang en beloning, komen in dit gesprek aan de orde. Het arbeidsvoorwaardengesprek is daarmee zeker niet onbelangrijk en verdient dan ook aandacht. We wijzen werkgevers nogmaals op onze [handreiking](#) voor handvatten en overwegingen hierbij.

## STUDIEKOSTENBEDING

Met ingang van 1 augustus 2022 is de Richtlijn Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden geïmplementeerd in Nederlandse wetgeving. De richtlijn heeft als algemeen doel om arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren door transparantere en meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen.

Een belangrijke wijziging die deze nieuwe wetgeving teweegbrengt is dat een werkgever is gehouden scholing kosteloos te verstrekken, wanneer de werkgever op grond van wetgeving of cao verplicht is scholing te verstrekken die nodig is om het werk uit te kunnen voeren waarvoor de werknemer is aangenomen.

Wat betekent dit?

- De werkgever neemt alle kosten van de verplichte opleiding voor zijn rekening. Dit gaat om opleidingskosten, reiskosten, boeken en ander studiemateriaal en examengelden.
- Een studiekostenbeding die kosten verreken met het loon van de werknemer of voorziet in een terugbetalingsregeling is nietig.
- De tijd die wordt besteedt aan de scholing, moet worden beschouwd als werktijd.
- De scholing moet, zover mogelijk, worden aangeboden onder de gebruikelijke werktijd.



### VERPLICHTE SCHOLING

*Scholing die noodzakelijk is voor het kunnen (blijven) uitvoeren van de functie en die de werkgever op grond van wet of cao verplicht moet aanbieden.*

Het moet gaan om een opdracht aan de werkgever om te zorgen voor scholing. Dit betreft dus geen scholing of opleiding om een diploma te behalen die nodig is om een bepaalde functie te mogen uitoefenen. Hierover dient de werknemer in principe zelf te zorgen bij aanvang van het dienstverband.

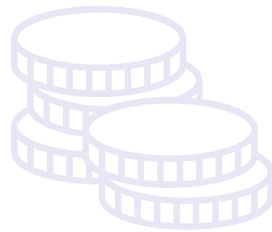
Opleidingen die nodig zijn voor registratie in het schoolleidersregister of een lesbevoegdheid te behalen vallen hier dus in principe **niet** onder.

## VAKANTIEVERLOF TWEEDE ZIEKTEJAAR

In 2022 is aandacht gevraagd voor een [uitspraak](#) van het Hof van Justitie van de EU van december 2021. Heel kort samengevat stelt het Hof in deze zaak dat een zieke werknemer ook tijdens schoolvakanties recht heeft op doorbetaling van 100% salaris. De korting die op het salaris van een langdurig zieke medewerker wordt toegepast vanaf het tweede ziektejaar vervalt dus tijdens vakantieperiodes.

U ontvangt zoals gebruikelijk, rond de 52<sup>e</sup> ziekteweek, van ons een mail met daarin onder andere de brief aan de werknemer. In deze brief wordt vermeld per wanneer de werknemer wordt gekort op zijn salaris. In de mail is ook een model bijgevoegd waarin u kunt aangeven wanneer de schoolvakanties zijn. Op basis van dit document zullen wij de vakanties volledig doorbetalen.

De verhoging van het salaris tijdens deze perioden kunnen invloed hebben op eventuele toeslagen die de werknemer ontvangt. Wij adviseren u om uw werknemer hiervan op de hoogte te stellen.



## KOSTENVERGOEDINGEN

Als werkgever heeft u de mogelijkheid om bepaalde kosten te vergoeden en/of hiervoor de cafetarieregeling te activeren. Denk bijvoorbeeld bij kostenvergoedingen aan het verstrekken van een vergoeding voor telefoonkosten, internetkosten en bij het activeren van een cafetarieregeling aan de aanschaf van een laptop of pc.

Deze arbeidsvoorwaarden zijn niet geregeld in de cao, maar kunt u vastleggen in uw WKR-beleid. Op deze manier kunt u werknemers een tegemoetkoming geven voor middelen die zij gebruiken voor hun werk en hun netto salaris aantrekkelijker maken. Als VGS hebben we een vernieuwd modelbeleid ontwikkeld rondom kostenvergoedingen, cafetaria en WKR. Vraag hiernaar bij uw relatiebeheerder PSA.

## Meer vragen?

Vind [hier](#) de contactgegevens van uw relatiebeheerder PSA

Vind [hier](#) de contactgegevens van een van onze arbeidsrechtjuristen