



## Principeakkoord cao-hbo 2016-2017

### *Inleiding*

De werkgeversorganisatie Vereniging Hogescholen enerzijds en de vakorganisaties Algemene Onderwijsbond, FNV Overheid, CNV Onderwijs (onderdeel van CNV Connectief), de UNIENFTO/FvOv anderzijds hebben op 19 februari 2016 een principeakkoord gesloten over de arbeidsvoorwaarden voor de hogescholen in de sector hbo over de volgende onderwerpen.

- I Looptijd en salarisontwikkeling
- II Cao van de toekomst
- III Wet Werk en Zekerheid
- IV Overige afspraken

### **I Looptijd en salarisontwikkeling**

De cao 2016-2017 kent een looptijd van 1 april 2016 tot 1 april 2017.

Het salaris van werknemers wordt met ingang van 1 april 2016 structureel verhoogd met 3,65%.

Er wordt een eenmalige uitkering toegekend van

- € 250 bruto in april 2016 en
- € 500 bruto in november 2016

De werknemer met een dienstverband in deeltijd maakt aanspraak op de uitkering naar rato van de deeltijdfactor. De eenmalige uitkering is pensioengevend.

### **II Cao van de toekomst**

Sociale partners blijven inzetten op verhoging van de kwaliteit van het onderwijs en onderzoek, van de onderwijsorganisatie en van het personeel. Het HR-beleid van de hogescholen moet deze ontwikkeling mogelijk maken en de hogescholen in staat stellen het hoofd te bieden aan de uitdagingen die op de hogeschoolorganisatie afkomen.

De cao zal in zijn vorm en inhoud zoveel mogelijk dienen aan te sluiten op het onderwijs- en onderzoeksbeleid van de hogeschool. De cao moet zo zijn ingericht dat dit beleid wordt gefaciliteerd en gestimuleerd en moet een uitdrukking zijn van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om ervoor te zorgen dat de werknemer met plezier kan functioneren, zijn professionaliteit kan onderhouden en zijn duurzame inzetbaarheid kan bevorderen. Ruimte moet worden gemaakt voor meer differentiatie in de cao. Bijvoorbeeld tussen onderwijssectoren en tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.

### **III Wet Werk en Zekerheid**

#### *Sociale zekerheid en bovenwettelijke regeling*

Uit het Sociaal Akkoord dat sociale partners en overheid in april 2013 hebben gesloten, zijn belangrijke wijzigingen voortgevloeid op het gebied van de sociale zekerheid, werkgelegenheid en het ontslagrecht. In 2015 is de Wet Werk en Zekerheid in werking getreden.

De uitkeringsduur van de WW zal op termijn worden teruggebracht naar 24 maanden, de transitievergoeding is geïntroduceerd en er moeten afspraken worden gemaakt over het 3<sup>e</sup> WW-jaar. Partijen spreken een gezamenlijk commitment uit ten aanzien van afspraken zoals die in het Sociaal Akkoord zijn gemaakt en zoals deze nu deels vastgelegd zijn in de Wet Werk en Zekerheid. Cao-partijen gaan invulling geven aan deze afspraken voor de sector hbo waarbij ook de nieuwe samenloop van vergoedingen en uitkeringen wordt betrokken.

#### *Bovenwettelijke regeling (BWR)*

In de preambule van de cao 2012-2013 erkennen sociale partners dat de huidige regeling bij individueel en collectief ontslag mobiliteit belemmerende aspecten in zich draagt. Het proces tot herziening van de BWR is niet bedoeld om te besparen op deze potentieel kostbare regeling maar om de met de BWR gepaard gaande middelen effectiever in te zetten teneinde de werknemers in of ten behoeve van het primaire proces aan het werk te houden. Daarbij zullen de inspanningen vooral zijn gericht op het voorkomen dat werknemers werkloos worden.

Partijen spreken af dat in een proces van cocreatie en gebruik makend van de kennis van inhoudsdeskundigen in de maanden april en mei 2016 zal worden gewerkt aan een afspraak op hoofdlijnen voor een regeling die met name zal worden gericht op het vergroten van de kans op nieuw werk en continuïteit van inkomen. Deze hoofdlijnenafpraak zal in juni 2016 ter fiattering aan het cao-overleg worden voorgelegd.

In de daaropvolgende maanden zal worden gewerkt aan de uitwerking zodat de regeling met ingang van 1 januari 2017 kan worden ingevoerd.

#### *Ontslagcommissie*

Cao-partijen stellen met ingang van 1 april 2016 voor ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen een ontslagcommissie voor de sector hbo in. De commissie wordt in beginsel ingesteld voor een periode van twee jaar. Gedurende deze periode zullen cao-partijen de ervaringen die worden opgedaan met de ontslagcommissie vergelijken met de ervaringen met de ontslagprocedure bij het UWV in de andere publieke sectoren. De voor- en nadelen van beide routes en de kosten worden bij de evaluatie in ogenschouw genomen, zodat partijen een weloverwogen keuze kunnen maken of de ontslagcommissie na de periode van twee jaar al dan niet wordt gecontinueerd.

#### *Flexibele arbeid*

Werkgevers hebben in de cao 2014-2016 afgesproken zich te zullen inspannen om een daling van het totale aandeel flexibele arbeid te realiseren. In 2014 is dit aandeel gemeten in personen ongeveer 35%. Zestor heeft een nulmeting met peildatum 2014 laten uitvoeren. Deze zal worden gevolgd door een vervolgmeting met peildatum 2015, waarbij breder inzicht in de onderliggende materie wordt verkregen. Indien uit de vervolgmeting blijkt dat werkgevers er niet in zijn geslaagd om de omvang van de flexibele schil te laten dalen, zullen in de cao aanvullende afspraken worden gemaakt.

### **IV Overige afspraken**

Cao-partijen gaan in overleg over de verwerking van de effecten van de pensioenaftopping. Het streven is om pensioengeld voor pensioendoeleinden te blijven aanwenden.

De gemaakte afspraken treden in werking op 1 april 2016 tenzij op onderdelen anders is aangegeven. Partijen zullen dit principeakkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen en spreken af elkaar uiterlijk op 19 maart 2016 te informeren over de uitkomst.

Een overzicht van technische wijzigingen is in een aparte bijlage bij dit cao akkoord gevoegd en maakt daar een onverbreekelijk onderdeel van uit.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 19 februari 2016

H.J. van Wijnen (voorzitter werkgeversdelegatie)



D. van der Zweep (Algemene Onderwijsbond)



R. C. van Baalen (FNV Overheid)



T.G.M. Reijn (CNV Onderwijs)



G. Karssenbergh (UNIENFTO/FvOv)



## Overzicht technische aanpassingen artikelsgewijs

### Artikel D-4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Wijziging lid 2 Voor de werknemer in de functie van lector/associate lector in schaal 14 en hoger kan eenmalig van de maximumduur uit artikel D-5 worden afgeweken. Tevens kan in de arbeidsovereenkomst de mogelijkheid van tussentijdse opzegging worden opgenomen.

### Artikel D-5 Voortgezette dienstbetrekking

#### Wijziging lid 1

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij de hogeschool en/of werkgever conform de cao, met uitzondering van uitzend- of detacheringsovereenkomsten, kunnen elkaar opvolgen, waarbij de maximale duur van de som van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, in afwijking van artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek, is:

b voor de duur van een promotieonderzoek; Van het aantal arbeidsovereenkomsten kan niet worden afgeweken, het maximum blijft drie

Lid 4 vervalt.

Aan voetnoot 2 wordt een verwijzing naar de tekst uit de preambule van de cao-hbo 2014-2016 over het kunstonderwijs uitvoerend beroepsbeoefenaar toegevoegd.

### Artikel F-1 Normfuncties en andere functies

#### Toevoegen lid 1

Een uitzondering op het functie-indelingssysteem wordt gemaakt voor werkzaamheden die te maken hebben met die introductie, voorlichting en werving van nieuwe studenten. Deze worden beloond op het minimum van schaal 1.

### Artikel H-11 Student-assistent

Lid 5 wordt aangepast. De verwijzing naar de eerste drie niveaus in schaal 6 van de cao-hbo verdwijnt. De tabel in bijlage III is van toepassing.

### Artikel J-10 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Er wordt een verwijzing naar de bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg AZO opgenomen.

### Artikel J-12 Calamiteitenverlof en ander kortdurend verzuimverlof

Lid 1 wordt gewijzigd in: De werknemer heeft op grond van artikel 4:1 van de WAZO recht op betaald calamiteitenverlof in geval van de in dat artikel genoemde omstandigheden.

### Artikel J-13 Adoptieverlof

Wordt gewijzigd. Van de periode adoptieverlof uit artikel 3:2 van de WAZO wordt voor een periode van ten hoogste vier weken betaald verlof verleend. De loondoorbetaling bedraagt in die periode 100%. Voor het overige gelden de bepalingen uit de WAZO.

In geval van adoptie van een buitenlands kind wordt deze periode indien noodzakelijk verlengd tot maximaal 6 weken. Het verlof gaat in vanaf 4 weken voor de eerste dag van feitelijke opnemings van het kind en hoeft niet aaneensluitend te worden opgenomen, maar wel ten minste binnen een termijn van 26 weken.

### Artikel Q-2 Opzegging

Lid 1h wordt gewijzigd.

de AOW-gerechtigde leeftijd. Hiervan is sprake bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst conform artikel Q-1, lid 2b

Lid 2 wordt geschrapt.

In lid 3 wordt toegevoegd: Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens AOW-gerechtigde leeftijd geldt een termijn van 1 maand.

## Hoofdstuk S

Artikel S-1 wordt geschrapt.

### Nieuw artikel S-1 Sectorale ontslagcommissie en bedrijfseconomisch ontslag

1. Partijen bij deze cao stellen een onafhankelijke ontslagcommissie in, als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW. De ontslagcommissie is ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.
2. De ontslagcommissie is bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW (bedrijfseconomisch ontslag).
3. De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer wenst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 onder a BW (bedrijfseconomische ontslag) dient daartoe een voorafgaand verzoek om toestemming in bij de ontslagcommissie.
4. De ontslagcommissie betreft in haar oordeel de ontslagcriteria zoals vastgesteld in het voor het desbetreffende ontslag geldende Sociaal Plan, dat als cao is aangemeld bij de Inspectie SZW. Indien geen ontslagcriteria als bedoeld in lid 3 zijn vastgesteld, gelden de ontslagcriteria van paragraaf 4 van de Ontslagregeling. Op de ontslagcommissie is het "Reglement ontslagcommissie" van toepassing dat gepubliceerd is op [www.onderwijsgeschillen.nl](http://www.onderwijsgeschillen.nl).

### Nieuw artikel S-2 Commissie van beroep personeel

1. Partijen bij deze cao stellen een commissie van beroep in. De commissie van beroep is ondergebracht bij Stichting Onderwijsgeschillen te Utrecht.
2. Iedere werknemer die rechtstreeks in zijn belang is getroffen kan bij de commissie beroep instellen tegen een besluit dat door of namens de werkgever is genomen en dat inhoudt :
  - a. schorsing;
  - b. een disciplinaire maatregel.
3. Het beroepschrift moet worden ingediend bij de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit waartegen het beroep wordt ingesteld, aan de werknemer is verzonden dan wel aan hem in persoon is uitgereikt.
4. In een bij de commissie aanhangig beroep waarin het belang van de werknemer een onverwijldde voorziening bij voorraad vordert, kan de werknemer bij een met redenen omkleed verzoekschrift, in afwachting van de uitspraak in de hoofdzaak, aan de voorzitter van de commissie een voorlopige voorziening vragen.
5. De uitspraak van de commissie van beroep is bindend voor zowel de werknemer als de werkgever.
6. Op de commissie van beroep en de procedure voor de commissie, is het reglement van de commissie van beroep hbo dat is gepubliceerd op [www.onderwijsgeschillen.nl](http://www.onderwijsgeschillen.nl), van toepassing

### Nieuw artikel S-3 Inwerkingtreding en looptijd cao

De bepalingen en de reglementen met betrekking tot de ontslagcommissie en de commissie van beroep blijven gelden voor verzoeken die zijn ingediend tot uiterlijk 6 maanden na afloop van de cao 2016-2017.

### Bijlage II model arbeidsovereenkomst

Toevoeging bij de laatste alinea: Wanneer de werknemer ziek uit dienst gaat of binnen vier weken na het einde van het dienstverband ziek wordt verplicht hij zich om:

### Bijlage XIII

#### Artikel M-2-f Extra werktijdvermindering

De werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling onderwijs- personeel (SOP) heeft geen recht op extra uren werktijdvermindering uit artikel M-1 van de cao 2012-2013.