

Errata/addendum

Algemene toelichting

Nu de nieuwe cao-bepalingen uit de cao mbo 2016-2017 op de mbo-instellingen door werkgevers en werknemers worden toegepast, met de cao-tekst als uitgangspunt, komen thans kennelijke verschrijvingen en andere tekstuele omissies aan het licht.

Cao-partijen hebben daarom besloten een addendum/errata bij de cao mbo 2016-2017 op te stellen. Deze wordt als een levend document gepubliceerd op de websites van de MBO Raad en de vakbonden.

Artikel 2.10 lid 2

Artikel 2.10 lid 2 t/m 4 beschrijft de procedure die de werkgever in acht dient te nemen indien hij de werknemer voornemens is te schorsen conform artikel 2.7 lid 2 of een disciplinaire maatregel op te leggen op grond van artikel 2.8 lid 2. Op basis van artikel 2.10 lid 2 onder het derde gedachtestreepje is de procedure ook van toepassing op het volgende voorgenomen besluit:

'het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:669 BW lid 3 sub d (ongeschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer), e (verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever) en h (andere gewichtige redenen).'

Cao-partijen hebben geconstateerd dat een toepassen van een procedure zoals bedoeld in artikel 2.10 in deze gevallen niet meer noodzakelijk is, aangezien met inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid deze beëindigingsgronden voorbehouden zijn aan de toets van de kantonrechter en hier een eigen procedure aan is verbonden. Cao-partijen hebben dan ook het besluit genomen om de tekst van artikel 2.10 lid 2 derde gedachtestreepje te schrappen. De overige tekst uit artikel 2.10 lid 2 blijft gehandhaafd.

Artikel 2.10 lid 3

Cao-partijen hebben geconstateerd dat in artikel 2.10 lid 3 tweemaal abusievelijk wordt verwezen naar het eerste lid van artikel 2.10. Gezien het feit dat lid 3 betrekking heeft op het tweede lid hebben cao-partijen besloten dit te corrigeren. De tekst wordt als volgt:

*'3. Als de werknemer zich wil verweren, deelt hij dat binnen 14 dagen na de verzending of overhandiging van de brief, genoemd in het **tweede** lid, aan de werkgever mee. Het verweer vindt plaats binnen 28 dagen na de verzending of overhandiging van de brief, genoemd in het **tweede** lid. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer of het verweer mondeling of schriftelijk zal plaatsvinden. Van een mondeling verweer maakt de werkgever een verslag op, waarvan hij de werknemer zo spoedig mogelijk een afschrift stuurt met het verzoek dit te ondertekenen. Weigert de werknemer de ondertekening, dan stelt hij de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd in kennis. De werknemer kan zich bij het verweer laten bijstaan.'*

Artikel 5.8 lid 3

Artikel 5.8 omschrijft de salarismaatregelen voortkomend uit de cao mbo 2016-2017. In het derde lid wordt aangegeven dat de in het eerste en tweede lid genoemde salarismaatregelen op de gebruikelijke wijze doorwerken in de hoogte van (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo. Cao-partijen hebben geconstateerd dat deze formulering tot onduidelijkheid leidt en voegen daarom een zin toe aan dit lid. De tekst van artikel 5.8 lid 3 luidt als volgt.

'3. De salarismaatregelen zoals bedoeld onder lid 1 en 2 zullen tot uitkering komen vanaf de maand september 2016. Deze salarismaatregelen werken tevens op de gebruikelijke wijze door in de hoogte van (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van de cao mbo. Hiermee wordt bedoeld dat de uitkeringen met ingang van dezelfde datum en met hetzelfde percentage indexeren als de bedragen in de carrièrepatronen zoals opgenomen in bijlage A.'

Artikel 8.1

Cao-partijen passen de leden 8 en 11 van artikel 8.1 aan, aangezien de formulering van deze leden niet in lijn is met artikel 7:638 lid 8 BW. In dit artikel is namelijk bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, niet als vakantie gelden, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In het cao-artikel moest de werknemer voor intrekking eerst een verzoek aan de werkgever doen. Deze handeling is niet conform het gestelde in artikel 7:638 lid 8 BW.

Daarnaast bevat de tweede volzin van lid 8 een incorrecte verwijzing naar lid 9 van artikel 8.1. Ook dit is aangepast.

Artikel 8.1 wordt als volgt gewijzigd:

'8. Bij samenloop van ziekteverlof met verleend vakantieverlof trekt de werkgever, voor de werknemer die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, het verleende vakantieverlof in tot ten hoogste 23 dagen per kalenderjaar, bestaande uit 20 wettelijke en 3 bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar, tenzij in voorkomend geval de werknemer schriftelijk instemt het vakantieverlof te willen opnemen. Indien de werknemer niet het hele kalenderjaar recht heeft op loon, komen voor intrekking, bedoeld in de eerste volzin ten hoogste (W:52) x 23 dagen in aanmerking, waarbij W gelijk is aan het aantal weken dat de werknemer in het kalenderjaar recht heeft op loon.'

'11. Ingeval van samenloop van ziekteverlof met verleend vakantieverlof en in andere daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende gevallen trekt de werkgever, voor de werknemer die behoort tot het OBP en op wie lid 8 niet van toepassing is, het vakantieverlof in, tenzij in voorkomend geval de werknemer schriftelijk instemt het vakantieverlof te willen opnemen. Het niet genoten vakantieverlof wordt in overleg met de werknemer opnieuw verleend.'

Artikel 12.2 lid 2

Artikel 2.8 CAO MBO 2016-2017 heeft als titel 'disciplinaire maatregelen'. In het tweede lid van het artikel wordt aangegeven dat de werkgever tegen de werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim (definitie in lid 1) onder opgave van redenen disciplinaire maatregelen kan treffen. Lid 2 geeft een opsomming van de treffen disciplinaire maatregelen. In sub d. wordt de disciplinaire maatregel 'ontslag' genoemd.

Artikel 12.2 regelt dat de werkgever aangesloten is bij een landelijke Commissie van Beroep. De werknemer kan bij de Commissie van Beroep beroep aantekenen tegen een aantal besluiten van de werkgever. In lid 2 wordt aangegeven welke besluiten het betreft. Hieronder wordt ook genoemd: 'a. een disciplinaire maatregel'.

Met inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid is de bevoegdheid om een besluit m.b.t. een voorgenomen ontslag bij UWV en de kantonrechter komen te liggen. De Commissie van Beroep heeft deze bevoegdheid niet. Om deze reden wordt artikel 12.2 lid 2 dan ook als volgt aangepast:

‘2. De werknemer kan bij de Commissie van Beroep waarbij de werkgever is aangesloten in beroep gaan tegen een besluit van de werkgever inhoudende:

- a. een disciplinaire maatregel, met uitzondering van de disciplinaire maatregel zoals genoemd in artikel 2.8 lid 2 sub d;
- b. schorsing als ordemaatregel;
- c. het direct of indirect onthouden van bevordering;
- d. het niet toekennen van het verzoek van de werknemer tot vermindering van de omvang van de betrekking op grond van de Wet flexibel Werken.’

Artikel 13.3

Cao-partijen hebben geconstateerd dat in verschillende artikelen in de cao en de toelichting op deze artikelen het begrip ‘werkgever’ wordt gebruikt, terwijl daar feitelijk het begrip ‘bestuurder’ in de zin van artikel 1 lid 1 sub e Wet op de Ondernemingsraden wordt bedoeld. Om dit te duiden is ervoor gekozen om in artikel 13.3 een tweede lid op te nemen. De reeds bestaande tekst van artikel 13.3 wordt in lid 1 opgenomen.

De tekst van artikel 13.3 luidt als volgt.

‘Artikel 13.3

Overleg met de ondernemingsraad

1. Daar waar in de cao wordt gesproken over overleg met de OR heeft de OR ten aanzien van de desbetreffende aangelegenheden instemmingsrecht conform artikel 27 WOR.
2. Daar waar in de cao wordt gesproken over de werkgever in relatie tot de OR m.b.t. de uitoefening van bevoegdheden wordt met werkgever bedoeld de bestuurder in de zin van de WOR: hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid.’

Artikel A.1 sub I Bijlage G (Bovenwettelijke werkloosheidsregeling) en artikel A.1 sub k Bijlage G1 (Overgangsregeling Bovenwettelijke werkloosheidsregeling)

De ‘Bovenwettelijke werkloosheidsregeling’ en de ‘Overgangsregeling Bovenwettelijke werkloosheidsregeling’ definiëren het begrip ‘diensttijd’ gelijkelijk. Cao-partijen hebben geconstateerd dat deze definitie twee omissies bevat, welke gecorrigeerd dienen te worden.

Ten eerste wordt abusievelijk tweemaal verwezen naar de definitie zoals opgenomen onder sub b. Dit is geen correcte verwijzing.

Daarnaast wordt als diensttijd aangemerkt ‘(...) de tijd doorgebracht (...) in een dienstbetrekking bij een (...) landelijk orgaan als bedoeld in artikel 5a.1 van Uitvoeringsbesluit WEB (...)’. Het bedoelde landelijk orgaan is inmiddels vervangen door de Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven (SBB).

Cao-partijen hebben de definitie in Bijlage G (Bovenwettelijke werkloosheidsregeling) als volgt aangepast.

‘1. diensttijd: de tijd *gedurende een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever als bedoeld onder u* of de tijd doorgebracht als personeelslid als bedoeld in de artikelen 34 en 68 van de Wet op het primair onderwijs, of als personeelslid als bedoeld in de artikelen 39a en 53b van de Wet op het voortgezet onderwijs, of in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool, een instelling in het primair onderwijs, een instelling in het voortgezet onderwijs of een onderzoeksinstelling zoals gedefinieerd in artikel 1 van het Besluit decentralisatie

arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten of bij een instelling of (de rechtsvoorgangers van) de Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 1.5.1 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder u, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van een wet als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder a, b, of n, WW, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;'

Cao-partijen hebben de definitie in Bijlage G1 (Overgangsregeling Bovenwettelijke werkloosheidsregeling) als volgt aangepast.

'k. dienstdaag: de tijd **gedurende een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever als bedoeld onder t** of de tijd doorgebracht als personeelslid als bedoeld in de artikelen 34 en 68 van de Wet op het primair onderwijs, of als personeelslid als bedoeld in de artikelen 39a en 53b van de Wet op het voortgezet onderwijs, of in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool, een instelling in het primair onderwijs, een instelling in het voortgezet onderwijs of een onderzoeksinstituut zoals gedefinieerd in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten of bij een instelling of (de rechtsvoorgangers van) de Samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs bedrijfsleven als bedoeld in artikel 1.5.1 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder t, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van een wet als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder a, b, of n, WW, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;'

Hoofdstuk E (slotbepalingen) van Bijlage G (Bovenwettelijke werkloosheidsregeling)

Cao-partijen hebben geconstateerd dat in Bijlage G1 (Overgangsregeling Bovenwettelijke werkloosheidsregeling) een overgangsbepaling voor 'overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels' (artikel E.2) is opgenomen, maar dat deze overgangsbepaling abusievelijk niet gelijkelijk is opgenomen in Bijlage G (Bovenwettelijke werkloosheidsregeling).

Om deze omissie te corrigeren wordt aan hoofdstuk E (slotbepalingen) van Bijlage G (Bovenwettelijke werkloosheidsregeling) onder artikel E.3 de volgende bepaling opgenomen:

'Artikel 3

Overgangsbepaling overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels

Daar waar de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nadere regels heeft gesteld ter uitvoering van een of meer artikelen van het BBWO, zoals dit luidde op 30 juni 2003 blijven deze uitvoeringsregels naar aard en strekking van kracht voor de uitvoering van de overeenkomstige artikelen in deze regeling. Deze bepaling blijft van kracht tot het moment waarop partijen dan wel de werkgever wijzigingen aanbrengen in één of meer van de genoemde regels.'

De opname van dit artikel heeft als gevolg dat:

- de artikelen 'Overgangsgarantie en hardheidsclausule' en 'citeertitel' worden doorgenummerd naar de artikelen E.4 en E.5;

- door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen opgestelde regels ter uitvoering van een of meer artikelen van het BBWO, zoals dit luidde op 30 juni 2003, van kracht blijven bij de uitvoering van bijlage G. Een voorbeeld van een uitvoeringsregeling is de 'Wijziging Regeling loonsuppletie BWO' (<http://wetten.overheid.nl/BWBR0012233/2001-01-01>). In deze uitvoeringsregeling is vastgelegd dat loonsuppletie pensioengevend is. Deze uitvoeringsregeling blijft van kracht tot het moment dat cao-partijen hier andere afspraken over maken.

Toelichting op artikel 14.3

In de CAO MBO is een nieuw artikel opgenomen over de uitvoering van re-integratie in kader van sociale zekerheid. Het artikel stelt dat indien de re-integratie wordt belegd extern dat het re-integratiebedrijf een nationaal gevalideerd en breed erkend en gehanteerd keurmerk dient te hebben.

Cao partijen willen via de volgende toelichting bij artikel 14.3 CAO MBO verduidelijken wat zij bedoelen.

'Het gaat om gekwalificeerde en bij voorkeur gecertificeerde bureaus die zich daadwerkelijk richten op begeleiding, coaching, re-integratie et cetera. Met andere woorden; onmiskenbaar op deskundige wijze uitvoering geven aan artikel 72a WW. Het door een bureau laten verrichten van controle en inspectie is geen activiteit die is gericht op de inschakeling in de arbeid conform artikel 72a WW.

Een bureau met gekwalificeerde mensen, hetzij gekwalificeerd en BIG-geregistreerd, zoals een arts of een psycholoog, hetzij geregistreerd bij een erkende beroepsvereniging zoals een register-arbeidsdeskundige, passen naar oordeel van cao-partijen onder de bandbreedte van artikel 14.3. De werkzame professionals bepalen dan het karakter van het bureau.

Verder wijzen cao partijen nog op OVAL. Dit is de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties. OVAL is lid van VNO-NCW en werkt regelmatig samen met Stichting van de Arbeid en SER. Zie voor het complete overzicht: www.oval.nl.'

Deze toelichting wordt opgenomen in de CAO MBO 2016-2017.

Toelichting op artikel 13.4 lid 2 sub g

In de toelichting op artikel 13.4 lid 2 sub g (taakverdelingsbeleid) wordt in de tweede alinea voor de toepassing van huidig beleid verwezen naar artikel 3.4a en de toelichting. Dit artikel is echter met de inwerkingtreding van de CAO MBO 2016-2017 vervallen. De toelichting is gedeeltelijk opgenomen in de toelichting op artikel 3.4 lid 6 sub a.

De tekst van de toelichting op artikel 13.4 lid 2 sub g is als volgt aangepast.

'Lid 2 sub g Taakverdelingsbeleid

De cao geeft in artikel 3.4 een uitputtende regeling omtrent de weging en de verdeling van de taken, die voortvloeien uit het onderwijsprogramma, in het kader van het teamproces. Het onderwijsteam heeft hierin volledige vrijheid. De bestuurder en de OR kunnen dan ook geen afspraken maken wat betreft de weging en de verdeling van taken die ingrijpen op deze vrijheid van het onderwijsteam.

*Voor de situatie waarin de leidinggevende de taken weegt en verdeelt geldt dat in artikel 3.4 lid 6 sub a is geregeld dat de leidinggevende bij deze weging en verdeling een opslagfactor van ten minste 40% toepast voor voorbereiding en nazorg, berekend over de ingeroosterde groepsgebonden contactactiviteiten, ten behoeve van het realiseren van begeleide onderwijstijd (groepslessen). Zie voor de toepassing van huidig beleid **de toelichting op artikel 3.4 lid 6 sub a**. De bestuurder kan met de OR daarnaast in het kader van het taakverdelingsbeleid aanvullende uitgangspunten vastleggen ten aanzien van de weging en de verdeling van de werkzaamheden door de leidinggevende.'*