

CAO-PERIKELLEN

De afdeling individuele rechtspositie biedt hulp en bijstand bij allerhande vragen en problemen die voortvloeien uit de werksituatie van leden van de KVLO. Deze juridische bijstand geldt voor leden werkzaam in en buiten het onderwijs.

Om een indruk te geven van de zaken die dagelijks op de afdeling Rechtspositie behandeld worden, in deze rubriek een selectie uit gestelde vragen of een uitleg over veelvoorkomende zaken.

Door: mr. Sandra Roelofsen

Voor uw individuele rechtspositie is de stand van zaken ten aanzien van de CAO onderhandelingen en de nawerking van een verlopen CAO van groot belang. Als werknemer op een school (in het PO, VO, BvE of hbo) gelden immers (in de meeste gevallen) de regels die in de verschillende CAO's zijn opgenomen. Wat nu als een CAO afloopt en er nog geen nieuwe CAO is afgesloten, welke voorwaarden zijn dan op uw arbeidsovereenkomst van toepassing? De CAO die op de meeste van leden van de KVLO van toepassing is, is de CAO voor het voortgezet onderwijs 2006-2007, welke geldig was tot 1 juli 2007. Partijen (werknemers en werkgevers) onderhandelen vanaf dit jaar niet meer zoals voorheen op twee plekken: met de minister van onderwijs over de primaire arbeidsvoorwaarden en met de werkgeversorganisaties over de secundaire voorwaarden. Door de volledige doorcentralisatie onderhandelen de vakorganisaties nu met de nieuwe werkgeversorganisatie, de VO-Raad.

In de onderhandelingen worden er dus door partijen afspraken gemaakt over het gehele pakket aan arbeidsvoorwaarden. De *primaire arbeidsvoorwaarden*: salaris, algemene arbeidsduur (norm jaartaak), de pensioenvoorziening en sociale voorzieningen zoals (bovenwettelijke) regelingen in geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en de *secundaire arbeidsvoorwaarden*: zeer uiteenlopende regelingen zoals vakantie- en verlofregelingen, reis- en verhuiskostenregeling, studie- en scholingsfaciliteiten en veel meer.

De vakorganisaties en de VO-Raad hebben een aantal verkennende gesprekken gevoerd over een nieuwe CAO en streven ernaar deze in het najaar af te sluiten. De vakorganisaties hadden graag al eerder duidelijkheid gehad over een nieuwe CAO maar de VO-raad heeft te kennen gegeven dat zij willen wachten op Prinsjesdag, omdat dan de loonruimte voor 2008 en

2009 bekend wordt, vanzelfsprekend een belangrijk onderdeel in de onderhandelingen. Aangezien geen van de partijen de CAO-VO 2006-2007 heeft opgezegd, wordt deze CAO automatisch verlengd tot 1 juni 2008. Dit voorkomt dus dat er een CAO-loos tijdperk ontstaat in de periode dat de onderhandelingen voor een nieuwe CAO nog gaande zijn.

Dit betekent ook dat de bepalingen uit de huidige CAO gewoon doorlopen en geldig blijven totdat er een nieuwe CAO is afgesloten. Dus de huidige bepalingen over taakbeleid (één van de hete hangijzers in de onderhandelingen) waarin onder meer is opgenomen dat wijziging van het systeem van taakbeleid slechts kan plaatsvinden met instemming van 2/3 van het betrokken personeel, blijven vooralsnog gehandhaafd. Een nieuwe CAO zal met terugwerkende kracht een aantal zaken regelen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om salarismaatregelen, zoals de ingangsdatum van een loonsverhoging. Informatie over de stand van zaken van de onderhandelingen op CAO gebied, ook in het PO, BvE en hbo kunt u vinden op de KVLO-site bij Rechtspositie.

Tot slot nog een uitspraak van de Bezwarencommissie CAO-VO over de inzet van uitzendkrachten in het VO.

Schoolbesturen kunnen uitzendkrachten in het VO maar beperkt inzetten. Dat blijkt uit de uitspraak die de Bezwarencommissie CAO-VO heeft gedaan op 27 april jl. Het ging om een geval waarin de PMR bezwaar maakte tegen het feit dat de werkgever sinds schooljaar 2005-2006 uitzendkrachten inschakelt voor reguliere functies.

De werkgever voerde aan dat personeel bij uitzendbureaus wordt geworven om de financiële risico's te beperken. De PMR bracht daar tegenin dat die oplossing in strijd is met de CAO-VO. De Commissie oordeelde dat het artikel 3.a.4. en 3.b.4. CAO-VO 2006-2007 een beperkte opsomming bevat van de gevallen waarin uitzendarbeid mogelijk is. De 'kennelijk onvoorziene omstandigheden' waar het interpretatiegeschil over ging, zijn volgens de Commissie omstandigheden die zich op het moment dat de werkgever een uitzendkracht inhurt al hebben voorgedaan en die duidelijk niet voorzien waren. De toekomstige ontwikkeling van het leerlingaantal of bijvoorbeeld de vraag of nieuwe docenten beschikken over de vereiste kwaliteiten vallen niet onder kennelijk onvoorziene omstandigheden.

Attendeer uw werkgever hierop als u de indruk hebt dat er te ruimhartig gebruik wordt gemaakt van uitzendconstructies op uw school!

Hebt u vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kunt u zich wenden tot de afdeling IRP, te bereiken per e-mail: irp@kvlo.nl en dagelijks van 12.30-16.30 uur op telefoonnummer 030 693 7678.

