

Errata/addendum bij de cao mbo 2018-2020

Algemene toelichting

Sociale partners hebben geconstateerd dat in de Wet arbeid en zorg (WAZO) en in de artikelen m.b.t. buitengewoon verlof in de cao mbo verschillend jargon wordt gebruikt. Bij het overeenkomen van de cao mbo 2018-2020 hebben sociale partners afgesproken gedurende de looptijd van de cao met elkaar in overleg te treden om te bezien welke artikelen dit betreft en hoe dit neutraal technisch kan worden opgelost. Deze opdracht is door sociale partners uitgevoerd. Bij het herschrijven van de betreffende artikelen is eveneens rekening gehouden met de inwerkingtreding van de Wet invoering extra boorteverlof (WIEG).

Per 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Deze wetswijziging heeft ertoe geleid dat cao-partijen de cao-tekst op bepaalde onderdelen hebben aangepast.

Bovengenoemde wijzigingen zijn verwerkt in dit errata/addendum. De wijzigingen zijn als rode tekst herkenbaar. Cao-partijen hebben per wijziging een toelichting opgenomen (schuingedrukt). Deze toelichting maakt geen onderdeel uit van de cao-tekst.

De nieuwe cao-tekst treedt per **1 januari 2020** in werking.

Artikel 1.1

Begripsbepalingen

bb. (...)

cc. **UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.**

dd. Vakbond: een vereniging van werknemers als bedoeld in artikel 2 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

ee. Verticale scholengemeenschap: een instelling zoals bedoeld in artikel 2.6. van de WEB.

ff. **WAZO: Wet arbeid en zorg.**

gg. WEB: Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

hh. Werkdag: een dag waarop de werknemer ingezet kan worden voor het verrichten van werkzaamheden.

ii. Werkgever: het bevoegd gezag van de instelling als bedoeld in artikel 1.1.1, onderdeel w, van de WEB.

jj. Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.

kk. Werktijdfactor: het gedeelte van de normbetrekking waarvoor de werknemer is benoemd, rekenkundig afgerond op vier cijfers achter de komma.

Toelichting

Ter verduidelijking zijn de begrippen 'UWV' en 'WAZO' toegevoegd aan de begripsbepalingen. Ten gevolge hiervan is de nummering aangepast.

Artikel 1.4

Deeltijdwerknemer

De cao is naar rato van toepassing op deeltijdwerknemers, behoudens het bepaalde in de navolgende artikelen:

- a. (...)
- b. de duur van het buitengewoon verlof, bedoeld in artikel 8.2a lid 1 en 8.3 lid 1 t/m 3;
- c. (...)

Toelichting

In de cao-tekst werd in sub b verwezen naar artikel 8.2 lid 1. In verband met het herschrijven van de artikelen omtrent het buitengewoon verlof is de nummering gewijzigd en dient nu verwezen te worden naar artikel 8.2a lid 1.

Artikel 2.1

Aangaan en vastleggen van de arbeidsovereenkomst

1. (...)
2. a (...)
 - I. of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.**

Toelichting

Op grond van artikel 7:655 lid 1 sub o BW is de werkgever vanaf 1 januari 2020 verplicht de werknemer schriftelijk of elektronisch te informeren of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.

Artikel 2.3a

Docent die nog niet (volledig) aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet*

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer benoemd in de functie van docent die nog niet (volledig) voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen zoals bedoeld in artikel 4.2.1 lid 2 sub b jo. 4.2.3 WEB of artikel 33 lid 1 sub b jo. 36 WVO en hiertoe in opleiding is. Deze opleiding is gericht op het behalen van het pedagogisch-didactisch getuigschrift (PDG) of betreft de verkorte lerarenopleiding.
2. Voor of bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst komt de werkgever met de werknemer als genoemd in lid 1 een scholingstraject overeen. Deze werknemer begint direct bij aanvang van de werkzaamheden (of zo snel mogelijk daarna indien de opleiding pas op een later moment start) met het scholingstraject.

3. Van het scholingstraject maakt een studieplan deel uit. Dit studieplan wordt voor of bij aanvang van de arbeidsovereenkomst overeengekomen. In het studieplan worden coaching en facilitering in tijd en budget conform artikel 4.2 lid 1 vastgelegd. De werknemer heeft een inspanningsverplichting om in 24 maanden het getuigschrift genoemd in lid 1 te behalen en de werkgever stelt deze werknemer in staat om in 24 maanden dit getuigschrift te behalen. **Vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen kan deze periode worden verlengd tot 36 maanden.**
4. Op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de werknemer zoals genoemd in lid 1 is artikel 7:668a BW van toepassing.
5. **Voor de werknemer die de verkorte lerarenopleiding volgt geldt dat, in afwijking van lid 4, op grond van artikel 7:668a lid 5 BW de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen voor de duur van maximaal 12 maanden kan worden verlengd.**
6. **Vervallen.**
7. Als de werknemer op enig moment in de verlengde periode als bedoeld in lid 5 de opleiding met succes heeft afgerond, wordt de bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op diezelfde datum omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij de functie ongewijzigd blijft.
8. Op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die reeds voor 1 juli 2016 een opleiding als genoemd in lid 1 of lid 9 is gestart zijn de verlengingsmogelijkheden genoemd in de leden 5 en 9 eveneens van toepassing. Op de werknemer die een opleiding volgt zoals genoemd in lid 1 is lid 5 onverkort van toepassing.
9. De leden 1 t/m 8 zijn eveneens van toepassing op de werknemer die is benoemd in de functie van docent en die VAVO- en/of vmbo-onderwijs verzorgt, maar nog niet voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen die hiervoor gelden en hiertoe de volledige eerste- of tweedegraads lerarenopleiding (niet de verkorte lerarenopleiding) volgt. De verlengingsmogelijkheid zoals bedoeld in lid 5 is gelijk aan die voor de werknemer die de verkorte lerarenopleiding volgt, met dien verstande dat in afwijking van lid 5 hieraan geen persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen ten grondslag hoeven te liggen.

Toelichting artikel 2.3a

Een gedeelte van de werknemers die de functie van docent uitoefent heeft een arbeidsverleden in het bedrijfsleven. Dit is wenselijk, omdat naast de theoretische onderwijsonderdelen een goede kennis van de beroepspraktijk bijdraagt aan de kwaliteit van het beroepsonderwijs.

De Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) en de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO) kennen vereisten om als docent benoemd of te werk gesteld te mogen worden (artikel 4.2.1 WEB en artikel 33 WVO). Docenten moeten voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen. Dit zijn de vereisten voor de uitoefening van het docentschap. Dit laatste houdt in dat een werkgever een werknemer slechts tot docent kan benoemen indien deze beschikt over de vereiste diploma's zoals de eerste- en tweedegraads lerarenopleiding of daaraan gelijkstaand. Een werkgever kan een werknemer tevens als docent benoemen indien deze in het bezit is van een 'geschiktheidsverklaring zij-instroom in het beroep van docent' (conform artikel 4.2.4 WEB) in combinatie met het getuigschrift pedagogisch-didactische scholing WEB op grond van artikel 7a.4 WHW. Omdat niet alle werknemers bij indiensttreding reeds over deze opleidingen beschikken is wettelijk geregeld dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een werknemer tijdelijk kan benoemen in de functie van docent voor twee jaar. Deze periode kan eventueel worden verlengd voor maximaal nog eens een periode van twee jaar. De werkgever is wettelijk verplicht zich aan deze wetgeving te houden. Dit is een gegeven dat de aard van de bedrijfsvoering intrinsiek maakt.

Cao-partijen zijn van mening dat, gelet op bovenstaande en op grond van artikel 7:668a lid 5 BW, het noodzakelijk is voor de functie van docent, een afwijking op de ketenbepaling overeen te komen. Deze afwijking is echter alleen van toepassing op de werknemer die benoemd is in de functie van docent, nog niet (volledig) voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen en hiertoe de benodigde scholing volgt. Slechts in het geval dat de werknemer de scholing – vanwege persoonsgebonden en/of aan de scholing gerelateerde redenen – niet binnen **de in artikel 7:668a lid 1 BW genoemde keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd** kan afronden kan er van de afwijkingsmogelijkheid gebruik gemaakt worden.

Artikel 2.3a lid 1

Onder het pedagogisch didactisch getuigschrift wordt verstaan: het pedagogisch-didactisch getuigschrift scholing WEB (PDG) op grond van artikel 7a.4 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW).

Onder verkorte lerarenopleiding wordt verstaan: het behalen van een getuigschrift aan een hogeschool of universiteit verbonden opleiding gericht op het beroep van leraar in het voortgezet onderwijs (eerste- of tweedegraads lerarenopleiding) of wat daaraan gelijk staat, conform de opsomming in artikel 4.2.1 lid 2 sub b WEB.

Artikel 2.3a lid 5

Voorbeelden van persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen zijn:

- langdurige ziekte van zes weken of meer van de werknemer;
- zwangerschapsverlof van de werkneemster;
- persoonlijke omstandigheden van de werknemer;

- indien aantoonbaar de start van de verkorte lerarenopleiding later start dan het moment van aanvang van de benoeming, waardoor de **keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zoals genoemd in artikel 7:668a lid 1 BW** wordt overschreden.

Artikel 2.3b

Instructeur die nog niet (volledig) aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet*

1. De leden 2 t/m 7 van artikel 2.3a zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die op of na 1 augustus 2018 in dienst treedt en benoemd wordt in de functie van instructeur en die nog niet (volledig) voldoet aan de wettelijke bekwaamheidseisen zoals bedoeld in artikel 4.2.3 WEB en hiertoe in opleiding is of gaat.
2. **Voor de werknemer als bedoeld in lid 1 geldt dat, in afwijking van artikel 2.3a lid 4, op grond van artikel 7:668a lid 5 BW de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen voor de duur van maximaal 12 maanden kan worden verlengd.**

Toelichting artikel 2.3b lid 1

Per 1 augustus 2018 zijn bij wet bekwaamheidseisen voor instructeurs van toepassing. Conform de in de WEB opgenomen benoemingsvereisten voor degene die onderwijsondersteunende werkzaamheden verricht, mag een werkgever een werknemer die nog niet aan de bekwaamheidseisen voldoet ten hoogste 2 jaar inzetten. In geval van bijzondere omstandigheden kan deze termijn door de werkgever met 1 jaar verlengd worden. De werkgever is wettelijk verplicht zich aan deze wetgeving te houden. Dit is een gegeven dat de aard van de bedrijfsvoering intrinsiek maakt. Voor werknemers die op 1 augustus 2018 reeds als instructeur werkzaam zijn geldt overgangsrecht: zij worden geacht aan de bekwaamheidseisen te voldoen. Voor nieuwe werknemers die op of na 1 augustus 2018 in dienst treden geldt dat zij scholing moeten volgen, indien zij niet aantoonbaar aan de bekwaamheidseisen voldoen, bijvoorbeeld een specialistenopleiding (gericht op de pedagogisch-didactische bekwaamheid).

Voor een goede invoering van deze bekwaamheidseisen hanteert het ministerie van OCW een overgangperiode tot 1 augustus 2020. Deze periode wordt ingezet voor het laten ontstaan van een passend opleidingsaanbod. Gedurende deze periode geldt een uitgestelde werking van de wettelijke termijn voor de degene die onderwijsondersteunende werkzaamheden verricht om aan de wettelijke bekwaamheidseisen te voldoen. Cao-partijen hebben geanticipeerd op de reden van het overgangsrecht van de WEB, door daar waar er sprake is van studievertraging, vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gebonden redenen, de mogelijkheid te bieden om de tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen. De toelichting van 2.3a lid 5 over persoonsgebonden redenen is derhalve ook van toepassing op artikel 2.3b.

Toelichting

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de wettelijke ‘ketenbepaling’ zoals bedoeld in artikel 7:668a BW aangepast. Vanaf deze datum is het mogelijk om gedurende een maximale periode van 36 maanden (i.p.v. 24 maanden) een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (maximaal 3) aan te gaan. De artikelen 2.3a en 2.3b cao mbo bevatten regels voor de docent en instructeur die nog niet (volledig) aan de wettelijke bekwaamheidseisen voldoet en hiertoe in opleiding is. Cao-partijen hebben deze artikelen aangepast vanwege de volgende redenen.

De artikelen 2.3a en 2.3b bepalen dat de werkgever met de docent of instructeur een scholingstraject (inclusief studieplan) overeenkomt en geven een inspanningsverplichting voor de werknemer om binnen 24 maanden de opleiding te halen. De werkgever stelt de werknemer in staat om dit binnen deze periode ook te halen (artikel 2.3a lid 3). De genoemde periode van 24 maanden is gerelateerd aan de in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) genoemde periode dat de werkgever een werknemer onder bepaalde voorwaarden kan benoemen in de functie van docent. Deze periode kan eventueel worden verlengd voor maximaal nog eens een periode van twee jaar. Cao-partijen hechten aan deze koppeling, aangezien zij het belangrijk vinden dat de werknemer en werkgever zich blijven inspannen om de opleiding te behalen. Om deze reden blijft in lid 3 de periode van 24 maanden gehandhaafd, maar wordt wel de mogelijkheid geboden om deze periode te verlengen naar 36 maanden als de werknemer niet aan zijn inspanningsverplichting kan voldoen vanwege persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen.

Artikel 2.3a lid 4 benoemt dat op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van de docent en instructeur de wettelijke ketenbepaling van toepassing is. De wettelijke wijziging m.b.t. de maximale periode (van 24 naar 36 maanden) is dan ook onverkort van toepassing. In de artikelen 2.3a en 2.3b zijn afwijkingen opgenomen t.a.v. de huidige wettelijke ketenbepaling. Cao-partijen hebben geconstateerd dat door de wettelijke uitbreiding van 24 naar 36 maanden de afwijking voor de werknemer die een PDG-opleiding volgt niet meer noodzakelijk is (hierin voorziet de wet immers vanaf 1-1-2020). Deze afwijking is dan ook geschrapt. Wel voorzien de artikelen 2.3a en 2.3b nog steeds in de bestaande afwijking voor de docent die een verkorte lerarenopleiding volgt, of VAVO- en/of vmbo-onderwijs verzorgt en een volledige eerste- of tweedegraads lerarenopleiding volgt alsmede de instructeur die een opleiding tot instructeur volgt. Concreet betekent dit dat met deze werknemers – na 36 maanden – nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal 12 maanden kan worden overeengekomen. De totale duur van de keten wordt daarmee maximaal 48 maanden.

Artikel 3.5

Formatie

2. De werkgever zal flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen, zo veel mogelijk voorkomen en daarom:
 - a. (...)
 - b. (...)
 - c. (...)

Met oproepcontract wordt bedoeld een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.

Toelichting

Door de WAB veranderen veel wettelijke bepalingen m.b.t. de oproepovereenkomst. In de cao mbo wordt het begrip 'oproepcontract' gebruikt. Cao-partijen willen verduidelijken dat het hier gaat om de in het BW genoemde 'oproepovereenkomst'. Werkgever en werknemer worden hierdoor gewezen op de wettelijke regelgeving die hierover in het BW is opgenomen.

Artikel 8.2a

Buitengewoon verlof (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer een aaneengesloten periode buitengewoon verlof met behoud van loon, behoudens het bepaalde in lid 2, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de navolgende omstandigheden.
 - a. De uitoefening van het kiesrecht, het voldoen aan een wettelijke verplichting of het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van de dienst niet mogelijk is.
 - b. Het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
 - c. Het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld. In afwijking van de eerste zin van lid 1 hoeft geen sprake te zijn van een aaneengesloten periode.
 - d. Verhuizing in geval van wijziging van standplaats voor 2 dagen. Indien geen sprake is van wijziging van standplaats voor 1 dag.
 - e. Het zoeken van een woning bij wijziging van standplaats voor 1 dag.
 - f. Ondertrouw dan wel een daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer voor 1 dag.
 - g. Burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de werknemer of registratie van het partnerschap, voor in totaal 4 dagen, voor zover de huwelijksdag(en) of de dag van partnerregistratie hierbinnen vallen.
 - h. Huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor 1 dag of ten hoogste 2 dagen, al naar gelang dit huwelijk of deze partnerregistratie plaatsvindt in of buiten de woonplaats van de werknemer.
 - i. Ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, stief-, schoon-, of pleegfamilieleden daaronder begrepen, voor ten hoogste 2 weken, tenzij blijkt een aan de werkgever te overleggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, noodzakelijk is.

- j. Overlijden van de onder i bedoelde personen, voor 4 dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor 2 dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste 1 dag; is de werknemer in de twee laatst genoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor 4 dagen.
 - k. **Vervallen.**
 - l. Het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, het 25-, 40- of 50-jarig ambtsjubileum van de werknemer of van zijn partner voor 1 dag.
 - m. **Vervallen.**
 - n. 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.
 - o. Een calamiteit, 1 dag verlof per calamiteit met de mogelijkheid van een verlenging van 1 dag, waarvan de werknemer achteraf verantwoording aflegt aan de werkgever.
2. Indien de onder b genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn loon een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat het bedrag dat de werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.

Artikel 8.2b

Geboorteverlof en adoptieverlof (imperatief)*

1. De werknemer heeft na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, gedurende een tijdvak van vier weken te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week. Onder arbeidsduur per week wordt in dit artikel verstaan de werkweek als bedoeld in artikel 3.1 leden 2 of 4.
2. De werknemer heeft in verband met de adoptie of opname van een pleegkind recht op ten hoogste zes aaneengesloten weken verlof.
3. Het recht op het in lid twee genoemde verlof bestaat gedurende een tijdvak van 26 weken. Het recht bestaat vanaf vier weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat het kind ter adoptie is of zal worden opgenomen. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van 26 weken. De werkgever kan het verzoek om het verslof gespreid op te nemen afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

4. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
5. In geval van adoptie van een buitenlands kind kan de werkgever, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten het verleende verlof, genoemd in het tweede lid, verlengen.
6. De werknemer heeft gedurende het verlof zoals bedoeld in lid 2 geen recht op loon. De werknemer heeft op grond van de WAZO recht op een uitkering van UWV. De uitkering wordt door tussenkomst van de werkgever aangevraagd bij UWV. In geval van adoptie van een buitenlands kind heeft de werknemer gedurende de vijfde en zesde week van het verlof zoals bedoeld in lid 2 recht op een aanvulling op de uitkering van UWV tot 100% van zijn loon voor zover zijn loon de maximumdagloongrens overschrijdt.
7. De werknemer heeft gedurende het verlof zoals bedoeld in lid 5 recht op loon.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het in lid 1, 2 en 5 bedoelde verlof kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.
9. De leden 2 t/m 8 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1 tweede lid onder d WAZO.
10. De bepalingen van hoofdstuk 3 en 4 WAZO zijn bij de toepassing van dit artikel onverkort van toepassing.

Artikel 8.2c

Kort en langdurend zorgverlof (imperatief)

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 WAZO. Conform artikel 5:2 WAZO bedraagt het verlof in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op 70% van het loon, zoals omschreven in artikel 5:6 lid 1 WAZO.
2. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 WAZO die levensbedreigend ziek is of de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 5:1 lid 2 WAZO die ziek of hulpbehoevend is. Conform artikel 5:10 WAZO bedraagt het verlof in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week.
3. De bepalingen van hoofdstuk 5 WAZO zijn bij de toepassing van het eerste en tweede lid onverkort van toepassing.

Artikel 8.3

Buitengewoon verlof (facultatief)

1. In aanvulling op dan wel in andere dan de in artikel 8.2a, 8.2b en 8.2c bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, al dan niet met behoud van loon. Als de werkgever verlof verleent, besteedt hij in het kader van de organisatie van het werk aandacht aan de mogelijke werkdrukeffecten van het verlof. Als de werkgever het verzoek tot verlof afwijst, moet hij dit motiveren. Als de werknemer verzoekt om buitengewoon verlof zonder behoud van loon is het bepaalde in bijlage I van deze cao van toepassing.
2. Als het organisatorisch belang van de instelling zich daartegen niet verzet, verleent de werkgever aan de werknemer wiens aanwezigheid op de instelling in redelijkheid niet kan worden verwacht, voor de viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag anders dan behorend tot de algemeen erkende feestdagen buitengewoon verlof voor ten hoogste 4 dagen, al dan niet met behoud van loon.
3. De werkgever kan de werknemer buitengewoon verlof verlenen met behoud van loon voor het deelnemen aan georganiseerde activiteiten in het kader van door de overheid erkend jeugd- en jongerenwerk voor telkens ten hoogste 5 dagen met dien verstande dat per cursusjaar niet meer dan 10 dagen verlof wordt verleend.
4. Als de werkgever op grond van het eerste lid verlof verleent voor langer dan 4 dagen, kan hij aan het verlof voorwaarden verbinden.
5. De voorwaarden zoals bedoeld in lid 4 bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde premie.
6. Het verlof zoals bedoeld in lid 4 strekt zich naar evenredigheid geheel of gedeeltelijk uit over de schoolvakantie dan wel wordt het vakantieverlof naar evenredigheid verminderd.
7. Het verlof zoals bedoeld in lid 4 gaat niet in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder de werkgever het verlof wenst te verlenen.

Toelichting

Door sociale partners is geconstateerd dat in de WAZO en de artikelen m.b.t. buitengewoon verlof in de cao mbo verschillend jargon wordt gebruikt. Tevens is de Wet invoering extra geboorteverlof (Wieg) inwerking getreden. De artikelen 8.2a t/m 8.3 zijn dusdanig herschreven dat deze artikelen beter aansluiten bij het jargon dat gebruikt wordt in de WAZO en toepasbaar zijn onder de huidige wetgeving.

Bijlage E, paragraaf B, Artikel 3

Artikel 3.

Wijze van opnemen van onbetaald ouderschapsverlof

De werknemer neemt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 4, het onbetaald ouderschapsverlof op conform zijn wensen, met dien verstande dat het onbetaald ouderschapsverlof niet kan worden opgenomen na de achtste verjaardag van het kind.

Toelichting

In lid 2 van dit artikel werd geregeld dat de werknemer het recht had aansluitend aan het kraamverlof drie dagen onbetaald ouderschapsverlof op te nemen. Dit recht is op 1 januari 2019 komen te vervallen in de WAZO. Dit lid vervalt nu ook in de cao mbo.

Toelichting op art. 8.2b (adoptieverlof)

Schematisch ziet de regeling m.b.t. adoptieverlof er als volgt uit:

Weken	Loon/uitkering	Voorwaarden	Hoogte
1 t/m 4	Uitkering UWV	Geen	(Maximum)dagloon
5 en 6	Uitkering UWV	Geen	(Maximum)dagloon
5 en 6	Loon	Buitenlands kind	Aanvulling op UWV uitkering tot hoogte loon (alleen het geval bij hoger loon dan max.dagloon)
7 en verder	Loon	Verlenging noodzakelijk i.v.m. adoptie of opname buitenlands kind	Loon

Toelichting op artikel 3.1 en hoofdstuk 8

In artikel 3.1 lid 1 is opgenomen dat de normjaartaak 1659 uur bedraagt. Daarnaast is in de cao vastgelegd dat de werknemer die betrokken is bij het primaire proces en die benoemd is een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, op 200 dagen per jaar kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden met een werkweek 40 uur (artikel 3.1 lid 2 en 3). Voor de werknemers op wie lid 2 niet van toepassing is, is niet vastgelegd hoeveel uur de werkweek bedraagt. Wel zegt artikel 3.1 lid 4 dat de werkweek voor deze groep ten hoogste 40 uur kan bedragen. Daarnaast geeft de cao in artikel 8.1 lid 1 een werknemer recht op 30 dagen vakantieverlof per kalenderjaar. Daarvan zijn 20 dagen wettelijke en 10 dagen bovenwettelijke vakantiedagen. De cao schijft bovendien voor dat feestdagen niet als vakantiedag kunnen worden aangemerkt.

Dit leidt tot het volgende.

Een jaar kent gemiddeld 260 werkbare dagen (52 weken maal 5 dagen). Van deze 260 dagen worden de feestdagen afgehaald, zo blijven de dagen over waarop de werknemer kan werken (1659 uur) en waarop de vakantiedagen worden opgenomen. De werknemer die is betrokken bij het primaire proces

en die benoemd in een functie met carrièrepatroon 9 of hoger, kan op 200 dagen per jaar worden ingezet (tenzij anders overeengekomen) voor het verrichten van werkzaamheden, exclusief de werkzaamheden die de werknemer verricht in het kader van de 59 uren voor scholing en professionalisering als bedoeld in artikel 4.1 lid 7. Een jaar kent meer dagen dan het aantal dagen dat een werknemer vult met het verrichten van werkzaamheden, vakantiedagen en feestdagen. Deze overige dagen zijn dagen waarop de werknemer niet kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden, omdat hij zijn jaartaak al heeft gemaakt. Dit betreffen géén vakantiedagen in de zin van het BW en artikel 8.1. Om het verschil tussen deze dagen te duiden is het van belang te weten op welke dagen in het jaar de vakantiedagen van de werknemer zijn vastgesteld. Deze kunnen bijvoorbeeld voor een deel in de zomerperiode vallen en een ander deel in de kerstperiode, of nog weer in een andere periode.

Het is mogelijk dat een vakantiedag of een dag waarop de werknemer niet kan worden ingezet samenloopt met een dag waarop een werknemer aanspraak maakt op een andere verlofvorm (bijv. vanwege ziekte, zwangerschap of buitengewoon verlof i.v.m. geboorte, adoptie en zorg). De cao en de WAZO geven regels over hoe om te gaan met samenloop tussen een vakantiedag en een andere verlofvorm. Tenzij de cao of WAZO anders bepaalt, geldt hierbij dat de samenlopende vakantiedag(en) - met inachtneming van de kaders die de cao hiervoor schept – in een andere periode alsnog kunnen worden opgenomen.

In geval van samenloop tussen een dag waarop de werknemer niet kan worden ingezet en een andere verlofvorm is een opname in een andere periode niet aan de orde.

Toelichting

Om het systeem van arbeidsduur, inzetbaarheid en verlof te verduidelijken is er een toelichting opgenomen op artikel 3.1 en hoofdstuk 8 van de cao mbo.