

Hoofdstuk 8A **Duurzame inzetbaarheid**

Artikel 8A.1 **Inwerkingtreding**

1. De artikelen in dit hoofdstuk treden in werking op 1 oktober 2014.
2. De artikelen 6.35 en 8.25 en bijlage XI van deze cao komen op 1 oktober 2014 te vervallen.

Artikel 8A.2 **Naar rato**

Voor deeltijders gelden de uren als bepaald in dit hoofdstuk naar rato van de werktijdfactor.

Artikel 8A.3 **Overleg**

1. Werkgever en werknemer voeren jaarlijks voorafgaand aan de zomervakantie overleg over de besteding van de duurzame inzetbaarheidsuren zoals bepaald in dit hoofdstuk. Onderwerpen van gesprek zijn in ieder geval de bestedingsdoelen, het tijdstip waarop de uren worden benut en de wijze waarop verantwoording over de uren wordt afgelegd.
2. De werknemer legt jaarlijks achteraf verantwoording af over de besteding van de uren.

Artikel 8A.4 **Basisbudget duurzame inzetbaarheid voor iedere werknemer**

1. Iedere werknemer heeft jaarlijks het recht om 40 uur van de werktijd te besteden aan duurzame inzetbaarheid.
2. Deze uren worden door de werknemer na overleg ingezet voor de volgende bestedingsdoelen:
 - Peerreview
 - Studieverlof
 - Coaching
 - Oriëntatie op mobiliteit
 - Niet plaats- en/of tijdgebonden werkzaamheden
3. In overleg met de werkgever kan ook worden gekozen voor besteding aan andere doelen die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid.

Artikel 8A.5 **Spaarmogelijkheid**

1. In overleg met de werkgever kunnen uren genoemd in artikel 8A.4 maximaal drie jaar voor een afgesproken doel worden gespaard. Deze spaarafspraak wordt schriftelijk vastgelegd.
2. Indien is afgesproken dat de uren worden gespaard ten behoeve van studieverlof maar het dienstverband wordt op initiatief van de werkgever beëindigd of niet verlengd voordat deze studieverlofuren kunnen worden genoten, dan worden deze uren uitbetaald.

Artikel 8A.6 **Bijzonder budget voor starters**

1. Aan startende leraren (voor leraren in het basisonderwijs tot schaal LA4/LB4 en in het speciaal (basis)onderwijs tot LB4/LC4) wordt naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid als bepaald in artikel 8A.4, een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar.
2. Deze uren kunnen worden ingezet voor het verlichten van de werkdruk van deze werknemers.

Artikel 8A.7 **Bijzonder budget voor oudere werknemers**

1. Iedere werknemer van 57 jaar en ouder heeft naast de 40 uur voor duurzame inzetbaarheid opgenomen in artikel 8A.4, jaarlijks recht op een bijzonder budget voor oudere werknemers van 130 uur ten behoeve van duurzame inzetbaarheid.
2. De werknemer kan de uren van het eerste lid inzetten voor de doelen genoemd in artikel 8A.4 alsmede voor het opnemen van verlof (sabbatical, extra zorgverlof, recuperatieverlof).
3. Indien de werknemer de uren inzet voor verlof als bepaald in het tweede lid, betaalt de werknemer die benoemd of aangesteld is in een functie met schaal 8 of lager, over het salaris van de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers een eigen bijdrage van 40%. De overige werknemers betalen een eigen bijdrage van 50% over de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers.
4. Indien de werknemer de uren van het eerste lid inzet voor verlof, kan de werknemer ook de uren van artikel 8A.4 inzetten voor verlof. Over deze uren wordt geen eigen bijdrage berekend.
5. Het recht op dit bijzonder budget eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd.
6. Indien de werknemer kiest voor de inzet van de uren genoemd in het tweede lid en eventueel vierde lid voor verlof, kan de werknemer deze uren inzetten op een herkenbare wijze in dagdelen, met dien verstande dat voor de categorie OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken de urenverdeling wordt gebaseerd op de verhouding lesuren, voor- en

nawerk, lesgebonden en/of behandeltaken en overige taken. Deze bepaling is niet van toepassing indien op de school wordt gewerkt met het overlegmodel.

7. Bij ziekte wordt het verlof niet opgeschort. De eigen bijdrage wordt berekend gedurende het eerste jaar. Na het eerste ziektejaar vervalt de eigen bijdrage.
8. De werknemer kan de werkgever jaarlijks verzoeken met ingang van de eerste dag van het schooljaar de omvang van het verlof te wijzigen.
9. De werkgever verleent geen toestemming voor een wijziging van de omvang van het verlof indien dit leidt tot verdringing van de werkgelegenheid.
10. Indien het recht op het aantal uren op basis van dit artikel lager is dan 45 uur, vervalt het recht op deze uren.

Artikel 8A.8 Spaarmogelijkheid

1. Werknemers die recht hebben op de uren genoemd in artikel 8A.7, kunnen uren genoemd in artikel 8A.4 en artikel 8A.7 op basis van een vooraf ingediend plan gedurende vijf jaar sparen.
2. Bij het opnemen van deze uren, kan de totale omvang van het verlof niet meer bedragen dan 340 uur per jaar.
3. Over de opgenomen uren wordt een eigen bijdrage berekend uitsluitend over de uren van het bijzonder budget voor oudere werknemers. Het percentage van de eigen bijdrage is conform het bepaalde in artikel 8A.7 lid 3.

Artikel 8A.9 Overgangsregeling BAPO

1. De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, kan naast de duurzame inzetbaarheidsregeling zoals bepaald in artikel 8A.4 en artikel 8A.7 gebruikmaken van onderstaande overgangsregeling:
 - a. De leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar:

De werknemer in de leeftijdscategorie 52 tot 56 jaar die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, behoudt gedurende maximaal vijf jaar recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 130 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%.
Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.4 lid 1 ook inzetten op de aanvullende doelen genoemd in artikel 8A.7 lid 2. Over deze uren wordt geen eigen bijdrage betaald.

Indien niet alle uren van artikel 8A.4 lid 1 en artikel 8A.7 lid 1 worden ingezet voor verlof, is de verhouding tussen verlofuren mét eigen bijdrage en zonder eigen bijdrage per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).

Dit overgangsrecht stopt zodra de werknemer gebruik kan maken van artikel 8A.7.

b. De werknemer van 56 jaar:

De werknemer van 56 jaar die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, heeft bij wijze van overgangsrecht al op 56 jarige leeftijd recht op het urenbudget bepaald in artikel 8A.7.

Daarnaast heeft deze werknemer recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 170 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%. Zodra de werknemer 57 jaar wordt, geldt het overgangsrecht zoals geformuleerd in artikel 8A.9 lid 1 sub c.

Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.4 lid 1 in afwijking van het bepaalde in artikel 8A.7 lid 4 ook inzetten voor verlof als nog niet alle uren van artikel 8A.7 lid 1 als verlof zijn gebruikt. Over de voor verlof ingezette uren van artikel 8A.4 lid 1 wordt geen eigen bijdrage betaald.

In dat geval is de verhouding tussen de uren van artikel 8A.7 lid 1 en artikel 8A.4 lid 1 per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).

c. De leeftijdscategorie van 57 jaar en ouder:

De werknemer in de leeftijdscategorie 57 jaar en ouder die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, behoudt tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd het recht op een aanvullend overgangsbudget van maximaal 170 uur per jaar tegen een eigen bijdrage van 50%. Voor werknemers in een salarisschaal 8 of lager geldt een eigen bijdrage van 40%.

Deze werknemer kan de uren van artikel 8A.4 lid 1 in afwijking van het bepaalde in artikel 8A.7 lid 4 ook inzetten voor verlof als nog niet alle uren van artikel 8A.7 lid 1 als verlof worden gebruikt. Over de voor verlof ingezette uren van artikel 8A.4 lid 1 wordt geen eigen bijdrage betaald.

In dat geval is de verhouding tussen de uren van artikel 8A.7 lid 1 en artikel 8A.4 lid 1 per 1 januari 2015 130:40 (76,5%:23,5%).

2. De werknemer die op 30 september 2014 BAPO-verlof geniet, maar op deze datum niet van zijn volledig recht op BAPO-uren gebruik maakt, kan pas vanaf 1 januari 2015 het aantal uren uitbreiden tot het totaal aantal uren zoals bedoeld in het eerste lid.
3. De totale omvang van het verlof op grond van het eerste en tweede lid en artikel 8A.4 en artikel 8A.7, kan niet meer zijn dan 340 uur per jaar.
4. De werknemer wordt in staat gesteld het verlof zoals hier bedoeld, op een herkenbare wijze op te nemen in dagdelen met dien verstande dat voor de categorie OP en OOP met lesgebonden en/of behandeltaken de urenverdeling wordt gebaseerd op de verhouding lesuren, voor- en nawerk, lesgebonden en/of behandeltaken en overige taken. Deze bepaling geldt niet op scholen waar gewerkt wordt met het overlegmodel.

5. Een op 30 september 2014 opgebouwd saldo aan gespaard BAPO-verlof wordt gerespecteerd. Bij opname van dit gespaarde BAPO-verlof is de eigen bijdrage over de gespaarde uren voor de werknemers in salarisschaal 8 of lager 25%, voor de overige werknemers 35%. Daarnaast kan de werknemer gebruik maken van artikel 8A.4, 8A.7 en 8A.9. Bij het opnemen van het gespaarde BAPO-verlof is het maximum van 340 uur niet van toepassing.
6. Artikel 8A.7 lid 7 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8A.10 Overgangsrecht OOP arbeidstijdverkorting 60-jarigen en ouder

De werknemer die op 30 september 2014 verlof geniet op basis van artikel 6.35 uit de verlengde CAO 2013 heeft de keuze tussen:

- a. een verkorting van de dagelijkse werktijd met een half uur, mits hij geen bezoldigde nevenwerkzaamheden verricht of gaat verrichten, of
- b. de uren op basis de artikelen 8A.4, 8A.7 en 8A.9.

Artikel 8A.11 Overgangsrecht oud artikel 7 BAPO-regeling

1. De werknemer die is geboren op of na 1 januari 1950 maar voor 1 januari 1954 en die zijn BAPO-verlofuren op een later tijdstip wenst op te nemen, behoudt zijn 170 bonusuren. Hiervoor geldt dat de werknemer vóór het bereiken van het CAO PO/VO akkoord (15 november 2005) afspraken met de werkgever heeft gemaakt over de invulling van het BAPO-verlof. Over deze uren wordt een eigen bijdrage van 50% betaald.
2. Voor werknemers bedoeld in het eerste lid, geldt dat de bepaling in artikel 8A.12 lid 1 tweede volzin niet van toepassing is.

Artikel 8A.12 Overige bepalingen

1. Opname van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk mag geen regeling voor vervroegde uittreding opleveren zoals bedoeld in de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 (tekst 2014). In dit geval dient steeds ten minste 50% van de aan het verlof voorafgaande betrekkingsovereenkomst feitelijk per week te worden gewerkt.
2. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten als hij geen gebruik zou hebben gemaakt van verlof als bedoeld in dit hoofdstuk.

Toelichting

Structurele regeling

De oudere werknemer – 57 jaar of ouder – die ervoor kiest om zijn bijzonder budget (artikel 8A.7) in te zetten op verlof, kan ook de 40 uur uit artikel 8A.4 inzetten op verlof. Dit kan alleen als alle uren van het bijzonder budget waarop hij recht heeft, op verlof worden ingezet.

De werknemer kan de inzet op verlof per schooljaar verhogen. Als hij de inzet op verlof wil verminderen (ook alleen per schooljaar mogelijk) doet hij een verzoek daartoe. De werkgever weigert een vermindering als dit leidt tot verdringing van een andere werknemer.

Het recht op het bijzonder budget ontstaat op de 1^e dag van de maand volgend op de datum waarop de 57^{ste} verjaardag plaatsvindt.

De startleeftijd van het bijzonder budget voor oudere werknemers is gekozen omdat bij een AOW-gerechtigde leeftijd van 67 jaar een periode van 10 jaar geldt.

Bij artikelen 8A.5 en 8A.8

Werknemers kunnen de uren van deze artikelen ook gedeeltelijk sparen.

Bij artikel 8A.7 lid 7

Bij gedeeltelijk ziekteverlof kan de werknemer voor het deel dat hij wel werkt, gebruikmaken van de regeling duurzame inzetbaarheid. Dit in verhouding tot het aantal uur dat hij werkt.

Overgangsrecht (artikel 8A.9)

Werknemers die recht hebben op het overgangsrecht kunnen per 1 oktober 2014 afzien van gebruik van hun overgangsrecht of het gebruik ervan verminderen ten opzichte van het aantal uur BAPO dat zij genoten. Vanwege de verhoging van de eigen bijdrage kan de werkgever dit niet weigeren.

Als een werknemer meer uren overgangsrecht wil genieten dan dat hij BAPO-verlof genoot, kan dat per 1 januari 2015.

De combinatie van deze twee rechten leidt ertoe dat het mogelijk is dat een werknemer op 1 oktober 2014 het gebruik van zijn overgangsrecht verminderde ten opzichte van het BAPO-gebruik en dat op 1 januari 2015 toch weer gaat gebruiken. Dit kan voor het aantal uren dat hij wenst (uiteraard met inachtneming van het maximum aantal uur).

Behalve deze bijzondere mogelijkheden bij de start van de nieuwe regeling, kan de werknemer het gebruik van overgangsrecht vermeerderen en verminderen per nieuw schooljaar. Voor verminderen is een aanvraag nodig. De werkgever weigert het verminderen als dit leidt tot verdringing.

Overgangsrecht 52 tot en met 55 jaar.

De werknemer kan de uren van het basisbudget omzetten in verlof, ook als niet alle uren van het overgangsbudget voor verlof zijn gebruikt. Voor de verlofuren op basis van het basisbudget geldt geen eigen bijdrage. In dit geval geldt dat het basisbudget 23,5% (40/170) van het totaal aantal uren verlof uitmaakt. De eigen bijdrage wordt berekend over 76,5% (130/170) van de verlofuren. De niet in verlof omgezette uren van het basisbudget kunnen worden ingezet voor de genoemde bestedingsdoelen van het basisbudget. De niet-gebruikte uren van het overgangsbudget kunnen daarvoor niet worden ingezet.

Voorbeeld:

Iemand wil 100 uur verlof opnemen. Hij gebruikt dan 23,5% van 100 uur = 23,5 uur van zijn basisbudget. Hij gebruikt 76,5% van 100 uur = 76,5 uur van zijn overgangsrecht. Over 23,5 uur wordt geen eigen bijdrage betaald, over 76,5 uur wordt wel een eigen bijdrage (van 50% of 40 %) betaald. De resterende ($40 - 23,5 =$) 16,5 uur van het basisbudget kan hij nog besteden aan de bestedingsdoelen van het basisbudget (zonder eigen bijdrage).

Overgangsrecht 56 jarigen.

Voor deze categorie is de toepassing van het overgangsrecht hetzelfde als voor de categorie 57 jaar en ouder omdat zij bij wijze van overgangsrecht al op 56-jarige leeftijd gebruik kunnen maken van het bijzonder budget voor oudere werknemers.

Overgangsrecht 57 jaar en ouder.

De werknemer van 57 jaar en ouder heeft recht op:

- Basisbudget (geen eigen bijdrage)
- Bijzonder budget voor oudere werknemers (wel een eigen bijdrage)
- Overgangsbudget (wel een eigen bijdrage)

Al deze uren kunnen worden ingezet voor verlof. Als de werknemer 340 uur verlof wil genieten, gebruikt hij alle drie de budgetten volledig. Als de werknemer minder dan 340 uur wil inzetten voor verlof heeft hij een keuze. Hij kan kiezen hoeveel uur hij uit zijn overgangsrecht wil gebruiken en hoeveel uur van de

regeling duurzame inzetbaarheid (basisbudget + bijzonder budget). Bij het gebruik van uren duurzame inzetbaarheid geldt dat altijd 23,5% (40/170) van deze uren uit het basisbudget (geen eigen bijdrage) komt en 76,5% (130/170) uit het bijzonder budget (wel eigen bijdrage). De uren uit het budget duurzame inzetbaarheid die niet voor verlof worden ingezet, blijven beschikbaar voor de genoemde bestedingsdoelen. De uren uit het overgangsbudget die niet voor verlof worden ingezet, kunnen daarvoor niet worden gebruikt.

Voorbeelden:

340 uur verlof

- 40 uur basisbudget
- 130 uur bijzonder budget
- 170 uur overgangsbudget

Eigen bijdrage van 50% of 40% over 300 uur (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 44% gerekend over 340 uur (50% van 300 is 150. 150 is ongeveer 44% van 340)).

200 uur verlof

Keuze 1 voor laagste eigen bijdrage

- 40 uur basisbudget
- 130 uur bijzonder budget
- 30 uur overgangsrecht

Eigen bijdrage van 50% of 40% over 160 uur (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 40% gerekend over 200 uur (50% van 160 = 80. 80 is 40% van 200))

Keuze 2 voor 200 uur verlof en andere bestedingsdoelen

- 170 uur overgangsrecht
- 7 uur (23,5% van 30 uur) basisbudget
- 23 uur (76,5% van 30 uur) bijzonder budget

Eigen bijdrage over 193 uur van 50% of 40% (dit is een eigen bijdrage van ongeveer 48% gerekend over 200 uur. (50% van 193 is ongeveer 96. 96 is 48% van 200)).

Over voor andere bestedingsdoelen: 140 uur