

Onderhandelaarsakkoord CAO DLO 19 november 2015

1. Looptijd

De looptijd van de CAO is van 1 november 2015 tot 1 april 2017.

Indien vóór 1 juli 2016 geen aanvulling op de cao is gerealiseerd met betrekking tot de Werkloosheidswet per 1 januari 2016 (zie punt 5 hierna) dan is de looptijd van 1 november 2015 tot 1 juli 2016.

2. Salarissen

De salarissen worden op 1 januari 2016 verhoogd met 1,5%.

In december 2015 wordt er naast de eindejaaruitkering (3%) een eenmalige uitkering gegeven ter grootte van 1,5%.

Indien vóór 1 juli 2016 een aanvulling op de cao is gerealiseerd met betrekking tot de Werkloosheidswet per 1 januari 2016 (zie punt 5 hierna) dan worden de salarissen op 1 oktober 2016 verhoogd met 1,5%.

3. Duurzame inzetbaarheid

Vanuit de gemeenschappelijke wens van werkgever en vakbonden betrokken bij de CAO om een concern breed duurzaamheids- en mobiliteitsbeleid vorm te geven en om reorganisaties zoveel mogelijk te vermijden, is een akkoord over de aanpak van Werk naar Werk (WnW) gericht op werkzekerheid, voor geheel DLO overeengekomen. Dit akkoord is hieronder samengevat en wordt uitgewerkt in de CAO-artikelen. Het sluit aan bij de afspraken van de CAO Nederlandse Universiteiten over deze onderwerpen. Uitgangspunt is dat zo mogelijk reorganisaties vermeden worden en organisatiewijzigingen gerealiseerd worden via WnW.

3.1 Werk naar Werk; doel en aanleiding

Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit is gericht op de verhoging van de werkzekerheid en het creëren van betere posities van werknemers op de interne en externe arbeidsmarkt. WnW ondersteunt de werknemer daarbij. Het werken aan inzetbaarheid en ontwikkeling is van wederzijds belang voor de werkgever en de werknemer.

Indien de werkgever besluit WnW te starten ligt de aanleiding in bedrijfseconomische omstandigheden (al dan niet op termijn), zoals marktontwikkelingen, verslechterende financiële situatie, structurele werk- of omzetvermindering, bedrijfsorganisatorische redenen, beëindiging van (een deel van) de bedrijfsactiviteiten, technologische veranderingen, zoals automatisering of een bedrijfsverhuizing. In relatie tot bedrijfseconomische omstandigheden kan de werkgever uiteraard ook anderszins de werknemer in zijn inzetbaarheid en ontwikkeling faciliteren, zoals door afspraken in R&O- of loopbaangesprekken.

3.2 Overleg, advies en melding

De werkgever kan besluiten tot het aanbieden van WnW aan één of meerdere werknemers. In het besluit wordt aangegeven welke groep(en) van werknemers een WnW-traject wordt aangeboden, welke functies in welke mate wijzigen of verdwijnen en welke nieuwe functies worden voorzien. Het besluit omvat ook de begin- en einddatum van het WnW-traject. Voor het verstrijken van de einddatum zal door de werkgever worden aangegeven of na de WnW-periode een reorganisatie conform hoofdstuk 10 van de CAO zal worden gestart.

Het WnW-besluit van de werkgever wordt direct gemeld aan de OR. De OR wordt verder periodiek geïnformeerd over het aantal werknemers in de WnW-trajecten, alsook in algemene zin over de aanvang, de voortgang en de resultaten. Indien een bepaald WnW-besluit ziet op een organisatiewijziging zoals beschreven in artikel 25, lid 1 sub c, d, e en f van de WOR dan wordt hierover advies gevraagd aan de OR en wordt de organisatiewijziging gemeld aan de vakbonden betrokken bij de CAO. De werkgever geeft dan een overzicht van de beweegredenen en het beoogde resultaat van de WnW-trajecten. Leidt WnW naar het oordeel van de werkgever niet of onvoldoende (snel) tot resultaten, dan wordt dit gemeld aan de OR en de vakbonden betrokken bij de CAO.

3.3 Plan van aanpak WnW

De werknemer maakt, in vervolg op het aanbod van de werkgever, een voorstel voor een Plan van Aanpak, zo nodig met professionele ondersteuning. Het voorstel omvat:

- aanleiding
- heldere doelen, waaronder doelfunctie(s)
- fasering, duur en einddatum,
- werkwijze
- processtappen en
- benodigde faciliteiten, inclusief begeleiding en kosten.

De werkgever faciliteert bij voorbeeld opleidingen, scholingen, (tijdelijke) detacheringen, interne en externe stages of EVC-trajecten.

Het Reglement Individueel Klachtrecht is van toepassing, indien en voor zover er niet tot overeenstemming kan worden gekomen over het Plan van Aanpak, de zorgvuldigheid van de gevolgde procedure, de redelijkheid van de individuele doelfunctie(s) of van de toegekende faciliteiten. De Klachtencommissie Individueel Klachtrecht geeft een gekwalificeerd advies aan de werkgever en werknemer. Van het advies van de Klachtencommissie kan alleen gemotiveerd worden afgeweken. Het besluit tot een WnW-traject is geen onderwerp van toetsing.

3.4 Wederzijdse rechten en plichten

Een aanbod van de werkgever omvat een WnW-traject met een duur van 10 maanden of langer. De maximale duur van de herplaatsingsperiode bij reorganisatie wordt eveneens 10 maanden (exclusief de opzegtermijn).

Werkgever en werknemer zijn ook gedurende het WnW-traject beiden verplicht te (blijven) werken aan inzetbaarheid. De werkgever faciliteert en de werknemer levert een actieve inzet. De werknemer is verplicht een aangeboden doelfunctie te aanvaarden.

Van de werknemer, die in het kader van een WnW-traject in een lagere functie of op een lager indelingsniveau wordt geplaatst, wordt, indien niet horizontaal kan worden overgestapt, de salarisschaal verlaagd.

De verlaging van de salarisschaal is maximaal één schaal. Aan de werknemer wordt alsdan een persoonlijke toelage toegekend.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke en het nieuwe salarisniveau en wordt direct in de maand volgend op de plaatsing in stappen van 1 periodiek per jaar afgebouwd.

Voor zover het Pensioenreglement ABP daartoe de mogelijkheid biedt zal voor oudere werknemers het oorspronkelijke hogere inkomen als pensioengevend inkomen blijven gelden.

Voor herplaatsingskandidaten, zoals bedoeld in de CAO DLO, wordt het bovenstaande ook toegepast maar met een maximale verlaging van twee salarisschalen en een afbouw van de toelage direct in de maand volgend op de plaatsing in stappen van 1 periodiek per halfjaar.

De werkgever of de werknemer kan de genoemde persoonlijke toelage omzetten in een gelijke, eenmalige afkoopsom. Deze wordt dan met 10% verhoogd.

4 Leeftijdsgrenzen opheffen (55 en 65 jaar)

De leeftijdsgrenzen van 55 jaar bij overwerk, onregelmatige dienst en bereik- en beschikbaarheidsdienst zijn vanwege leeftijdsdiscriminatie wettelijk verboden. De werkgever kan in bijzondere individuele omstandigheden die het verrichten van overwerk beletten, een werknemer uitzonderen van overwerk. Door het opheffen van deze leeftijdsgrenzen worden de regelingen voor geheel Wageningen UR geharmoniseerd.

Werknemers, die op 1 november 2015 een vaste toelage of een afgebouwde vaste toelage onregelmatige dienst ontvangen, behouden deze toelage indien voldaan wordt aan de voorwaarden. Artikel 5.1.5b van de CAO DLO 2011-2013 blijft voor hen van toepassing.

De leeftijdsgrens van 65 jaar in de CAO wordt in de betreffende CAO-artikelen (waaronder de beëindigingsdatum van de dienstbetrekking), de Levensloopregeling Wageningen UR en de uitvoeringsregelingen Ziekte en arbeidsongeschiktheid en de Seniorenregeling vervangen door AOW-

gerechtigde leeftijd. De Seniorenregeling is een overgangsregeling. Werknemers geboren vóór 1 januari 1955 hebben recht op de Seniorenregeling.

5 Werkloosheidswet

DLO en de werknemersorganisaties betrokken bij de cao DLO hebben een studieafspraken gemaakt om vóór 1 juli 2016 een regeling te treffen om de teruggang in de opbouw en uitkeringsduur WW vanaf 1 januari 2016 zo goed mogelijk op te vangen via een nieuwe bovenwettelijke WW-regeling. Uitgangspunten voor de studie zijn de wettelijke ontslag- en werkloosheidsuitkeringen, voor en na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ), waaronder de verlaging van de opbouw en uitkeringsduur WW, alsmede een versoering van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling DLO (BW DLO).

Gedurende de studie blijft de BW DLO nog van kracht. Ter voorkoming van dubbele betalingen blijft gedurende deze periode ook de transitievergoeding inbegrepen in de aanvullende en aansluitende uitkeringen. Wel zal de transitievergoeding worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband als bedrag ineens.

Tevens zal er een tijdelijke overgangsregeling komen voor het inkomensgat tussen de leeftijd 65 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd (vergelijkbaar met artikel 22a BWNU). De BW DLO vervalt zodra de nieuwe bovenwettelijke regeling van kracht wordt..

Bij totstandkoming van de nieuwe bovenwettelijke WW-regeling op uiterlijk 1 juli 2016 worden de salarissen op 1 oktober 2016 verhoogd met 1,5%.

6 Vakantieverlof vervaltermijn wettelijke dagen

De vervaldatum voor het overgeschreven wettelijke verlof was 1 juli van enig jaar en wordt 6 maanden opgeschoven naar 1 januari van het jaar daaropvolgend. De vakantieopname van de werknemer moet daarvoor wel op 1 juli na het jaar van opbouw vastliggen.

7 Buitengewoon verlof vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden

Conform het Onderhandelaarsakkoord van de CAO 2011-2013 wordt het buitengewoon verlof vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden in lijn gebracht met de Wet arbeid en zorg. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden begrepen:

- a. het sluiten van zijn huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract of geregistreerd partnerschap;
- b. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- c. het overlijden en de uitvaart van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

8 Harmonisatie Uitvoeringsregeling Ziekte en ZANU (WU)

Door de afschaffing van artikelen 39 en 40 ZANU worden de (gewezen) WU- medewerker in tijdelijke dienst en de (gewezen) DLO- medewerker in tijdelijke dienst verschillend behandeld. Immers artikelen 39 en 40 ZANU vinden hun equivalent aan DLO zijde in artikel 7 leden 1 en 2 en in artikel 10 Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid DLO.

Met het oog op harmonisatie wordt de Uitvoeringsregeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid van DLO daarom aangepast, analoog aan ZANU. Dit houdt in dat de loondoorbetaling bij ziekte doorloopt tot uiterlijk het einde van het dienstverband.

9 Afspraken in relatie tot de WWZ

Proeftijd (art. 7:652 BW)

Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd meer toegestaan. Voor contracten langer dan 6 maanden geldt een proeftijd van maximaal 2 maanden.

Oproepcontracten (art. 7:628 BW)

Partijen spreken af dat de loondoorbetalingsverplichting, als bedoeld in artikel 7:628 BW, voor oproep- en invalkrachten niet van toepassing is op de functies en werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en

geen vaste omvang hebben. Deze komen overeen met de functies die genoemd worden in de CAO Nederlandse Universiteiten en kunnen door partijen gedurende de looptijd van de cao worden aangevuld.

Opzeggen tijdens militaire dienstplicht (art. 7:670 lid 3 BW)

Het opzegverbod tijdens het vervullen van militaire dienst of vervangende dienst (artikel 7:670 lid 3 BW) is niet van toepassing.

Ketenbepaling (art. 7:668a BW)

Voor de (DLO)Onderzoekers en HBO Onderzoekers met wie een tijdelijk dienstverband is aangegaan of verlengd vanwege tijdelijke programma- en projectfinanciering geldt dat er sprake is van een noodzaak tot afwijking van de ketenbepaling vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. In deze gevallen zal een afwijkende keten van toepassing zijn t.w. maximaal 4 jaar of maximaal 4 dienstverbanden. Hetzelfde geldt voor de functies die in deze genoemd worden in de CAO Nederlandse Universiteiten 2015-2016. Partijen kunnen gedurende de looptijd van de cao deze lijst aanvullen.

Tevens zullen onderzoekstraineeships worden ingevoerd. Dit zijn opleidingsfuncties voor post-HBO-ers en post-academici (post-master en post-doc) gericht op het verkrijgen van specifieke of algemene onderzoek vaardigheden gedurende een periode van maximaal 4 jaar en maximaal 4 dienstverbanden.

In de CAO DLO blijven de huidige CAO-artikelen voor *promovendi* gehandhaafd omdat de arbeidsovereenkomsten uitsluitend of overwegend zijn aangegaan voor educatie. Voor de functies, zoals genoemd in de CAO Nederlandse Universiteiten 2015-2016, die als uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer is artikel 668a BW niet van toepassing. Partijen kunnen tijdens de looptijd van de cao deze lijst aanvullen.

Bij de bepaling in deze cao van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.

Afspiegelingsbeginsel

Partijen spreken af nadere afspraken te maken om bij cao af te wijken van het afspiegelingsbeginsel door een uitzondering te maken voor 10% van een ontslagpopulatie die bovengemiddeld functioneert (*Ontslagregeling artikel 16*).

Transitie- en inzetbaarheidskosten

Uitgangspunt is dat DLO geen dubbele betalingen behoeft te doen, enerzijds de nieuwe transitievergoeding en anderzijds uitgaven op basis van de CAO of regelingen die hetzelfde doel dienen. Met inachtneming van het bepaalde in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (Stb. 2015, 171) worden op de transitievergoeding kosten in mindering gebracht die gericht zijn op het voorkomen of bekorten van werkloosheid, zoals omscholing, outplacement. Ook kosten gemaakt tijdens het dienstverband t.b.v. de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie zullen in mindering worden gebracht, bijvoorbeeld

- duale opleidingen,
- kosten die voortkomen uit WnW (voor zover gericht op de externe arbeidsmarkt) en het Sociaal Plan (zoals de herplaatsingsperiode voor zover volledig vrijgesteld van werk en de in hoofdstuk 10 genoemde maatregelen voor zover gericht op de externe arbeidsmarkt),
- kosten van mobiliteitsmaatregelen genoemd in Bijlage C van de CAO DLO gericht op de externe arbeidsmarkt en
- kosten in verband met de Scholingsstimuleringsregeling gericht op de externe arbeidsmarkt.

Kosten van scholing voor de uitvoering van de eigen functie en voor duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie komen niet voor aftrek van de transitievergoeding in aanmerking.

10 Vereenvoudigingen en wijzigingen van de CAO DLO

Conform het Onderhandelaarsakkoord van de CAO 2011-2013 wordt een studie uitgevoerd naar toekomstige arbeidsverhoudingen. Hierin is als eerste stap het vereenvoudigen van de nieuwe CAO meegenomen. De vereenvoudigde CAO-tekst is met uitzondering van de onderdelen 3, 5 en 9 uit dit Onderhandelaarsakkoord akkoord bevonden. De tekst van de genoemde punten zal op korte termijn door partijen worden vastgesteld.

Partijen zullen verder de tekst van de nieuwe CAO herzien, verduidelijken en technische wijzigingen aanbrengen mede aan de hand van de gemaakte afspraken, opgedane ervaringen, gewijzigde wetgeving, en jurisprudentie.

Met betrekking tot de invoering van de Wet Werk en Zekerheid kunnen gedurende de looptijd van de CAO nog wijzigingen of aanvullingen in deze CAO worden overeengekomen.

19 november 2015

Stichting DLO:

Namens het College van Bestuur

Dr. IJ.J.H. Breukink

FNV Overheid

R.C. van Baalen

CMHF

E.V. Clason-van Rijn

CNV Overheid en Publieke Diensten

C. Cuperus

VCPS

P. Wulms