

## MEMO

9 juli 2021

## FAQ bij onderhandelaarsakkoord CAO 2021/2022

Johan Huysse

---

### Inleiding

Zoals afgesproken in de HRNU, is een FAQ opgesteld bij het onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe CAO-NU van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022. Dit is een eerste versie van de FAQ met een selectie uit de meest voorkomende vragen van de meer dan 100 vragen die bij de VSNU zijn binnengekomen. De FAQ is opgezet in volgorde van de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord.

Na het definitief worden van het akkoord per 1 augustus zal in de loop van de maand augustus een tweede versie worden gemaakt met aanvullende vragen.

De inhoud van dit memo is met zorg opgesteld, het is desondanks niet uitgesloten dat er onvolkomenheden in zitten. Die worden in de tweede versie van dit memo in augustus aangepast.

### Opmerkingen vooraf

- Het is nu nog een CAO-onderhandelaarsakkoord. Pas als op 1 augustus de achterban van de bonden hiermee heeft ingestemd (en daar is nog veel onzekerheid over vanwege het ontbreken van afspraken over vaste banen voor docenten) is er zekerheid over een nieuwe CAO;
- Daarna kan pas gestart met het opstellen van de nieuwe CAO-tekst waarin de definitieve vorm van de CAO-afspraken wordt vastgelegd inclusief de nog ontbrekende ingangsdata. Die CAO-tekst zal dus op een aantal punten nog meer duidelijkheid geven;
- Bij de uitwerking van de CAO-tekst zal rekening gehouden worden met gestelde vragen;
- De CAO-NU is een standaard CAO (art 1.4 lid 4). Eigen universitair beleid wat de randen van de CAO zoekt of daarmee in strijd is, kan bij ieder nieuw CAO-akkoord in de knel raken;
- Deze FAQ richt zich op de grote lijnen. De tweede FAQ in augustus zal meer detailvragen bevatten. Uitgangspunt is wel dat er geen (CAO-)regelgeving voor enkele individuele probleemgevallen wordt geschreven. In die gevallen moet er een passende individuele oplossing gezocht worden.

### Looptijd en beloning

1. *Is er een instructie voor de eenmalige uitkering van € 650,- per 1 juli?*

Ja, die is op 8 juli verstuurd aan de directeuren HR, samen met de nieuwe loontabellen per 1 juli 2021. De loontabellen per 1 januari 2022 volgen nadat de nieuwe CAO-tekst is vastgesteld door CAO-partijen (naar verwachting september 2021).



2. *Klopt het dat de loonschalen 1 tot en met 6 verkort worden door het invoeren van het minimumloon van € 14,-?*  
Ja, dat klopt. In de nieuwe loontabel is dat opgelost door alle huidige salarissen die lager zijn dan € 2310,- met dit bedrag te overschrijven. Er zijn nog geen afspraken gemaakt over een eventuele aanpassing van de tabellen. Dit zal een onderwerp zijn voor de volgende CAO-onderhandelingen.
3. *Geldt het minimumloon ook voor TOIO's en participatiemedewerker?*  
Tweemaal nee. De € 14,- geldt niet voor TOIO's. Zij hebben geen dienstverband en ontvangen geen salaris, maar een tegemoetkoming. Die wordt wel met 1,64% verhoogd. Voor participatiemedewerkers blijft het wettelijk minimumloon gelden (ook per 1 juli weer verhoogd) en de daarvan afgeleide loonschalen in de tabel 4.3 van de CAO.

### **Werkzekerheid en wendbaarheid: Vast dienstverband**

4. *Hoe moet ik per 1 januari 2022 omgaan met personeel wat nu in tijdelijke dienst is of waarmee voor die tijd een contract voor bepaalde tijd wordt gesloten? Wie daarvan moet worden omgezet naar vaste dienst?*  
Hieronder wordt aan de hand van de verschillende data in het onderhandelaarsakkoord een schematisch overzicht gegeven:
  - a. Voor of op 1 januari 2022 al een jaar in tijdelijke dienst als UD/UHD/HGL/OBP:  
-> omzetting naar vast dienstverband per 1 januari 2022, tenzij niet geschikt\*;
  - b. Voor 1 januari 2022 korter dan een jaar in tijdelijke dienst als UD/UHD/HGL/OBP:  
-> omzetting naar vast dienstverband zodra 12 maanden tijdelijke dienst is bereikt na 1 januari 2022, tenzij niet geschikt\*;
  - c. Tijdelijk dienstverband loopt af voor 1 januari 2022:  
-> tijdelijk dienstverband eindigt van rechtswege op de einddatum;
  - d. Tijdelijk dienstverband dat is aangegaan voor 25 juni 2021 en dat uiterlijk 1 augustus 2022 eindigt (ingangsdatum contract kan later liggen als dat maar schriftelijk voor 25 juni is vastgelegd):  
-> tijdelijk dienstverband loopt van rechtswege af op einddatum;
  - e. Vanaf 1 januari 2022 in tijdelijke dienst als OBP, of als UD/UHD/HGL met een voorafgaand aansluitend tijdelijk dienstverband met de universiteit:  
-> omzetting naar vast dienstverband na 12 maanden tijdelijke dienst bij gebleken geschiktheid\*;
  - f. Vanaf 1 januari 2022 in tijdelijke dienst als UD/UHD/HGL zonder een voorafgaand aansluitend tijdelijk dienstverband met de universiteit:  
-> omzetting naar vast dienstverband na 18 maanden tijdelijke dienst bij gebleken geschiktheid\*;
  - g. Tijdelijk WP met een toegekende VIDİ:  
-> omzetting naar vast dienstverband vanaf 1 januari 2022.
5. *Wat betekent 'tenzij iemand nieuw in dienst komt' in de WP afspraak?*  
Dit betreft WP dat nieuw bij de werkgever in dienst komt. Voor personeel met een voorafgaand aansluitend (= zonder onderbreking van 6 maanden) tijdelijk dienstverband bij de werkgever (= niet nieuw) geldt de uitzondering van de 18 maanden termijn niet.



6. *Wanneer hoeft een tijdelijk dienstverband op 1 januari 2022 niet naar een vast dienstverband te worden omgezet?*

Er zijn verschillende uitzonderingen op de afspraak over omzetting naar een vast dienstverband. De afspraken gelden alleen voor UD/UHD/HGL en OBP. De afspraken gelden bijvoorbeeld niet voor:

- a. WP in een formeel vastgelegd tenure track conform art. 6.6 CAO;
- b. OBP in functies die tijdelijk extern gefinancierd worden;
- c. Student-assistenten (maar die komen zelden over 12 maanden heen lijkt me);
- d. hoogleraren met een dienstverband tot maximaal 0,2 fte;
- e. bij het oordeel niet geschikt dan wel zonder gebleken geschiktheid\*;
- f. personeel dat de AOW-gerechtigde leeftijd (heeft) bereikt.

Er zijn daarnaast groepen waarover het gesprek nog met bonden gevoerd moet worden zoals de participatiemedewerker, trainees, UD's die extern gefinancierd worden, oproepkrachten, vervanging bij ziekte langer dan 12 maanden. Over deze groepen komt duidelijkheid bij de afspraken rondom de definitieve CAO-tekst.

7. *\*Waarom wordt er onderscheid gemaakt tussen 'tenzij niet geschikt' en 'bij gebleken geschiktheid'?*

Omzetting van het al in dienst zijnde personeel vindt plaats 'tenzij er geen sprake van geschiktheid is'. Dit personeel is op de omzettingsdatum al lang genoeg in dienst om er een oordeel over te kunnen geven. Voor nieuw in dienst tredend personeel geldt de normale procedure dat omzetting plaats vindt 'bij gebleken geschiktheid', een wat zwaardere toets dus.

WP met een VIDI wordt door het binnenhalen van de VIDI per definitie geschikt geacht, daar kan de toets dus achterwege blijven.

8. *Tenure track wordt uitgezonderd van de afspraak over vaste dienst. Wat houdt dat in en wat te doen met een UD in een tenure track, wat gaat voor?*

Het gaat hier uitsluitend om WP in een formeel vastgelegd tenure track naar een dienstverband voor onbepaalde tijd naar een hogere wetenschappelijke functie conform art. 6.6 CAO. De CAO bepaalt in lid 2a van art. 6.6 helder dat dit traject naar een hogere WP functie moet leiden (niet naar een hoger functieniveau). Dus: van onderzoeker / docent naar UD, of van UD naar UHD. En ideaal gezien daarnaast met perspectief op mogelijkheden voor het hoogleraarschap. In die opzet is tenure track ook een aantrekkelijk alternatief voor het directe vaste dienstverband.

Bij een UD die in een tenure track zit, gaat de tenure track (als die aan de CAO-vereisten voldoet) dus voor.

9. *Blijven de artikelen 2.2a en 2.3 lid 1a t/m c en lid 2 in de CAO staan? En gelden daarvoor overgangsregelingen?*

In principe blijven deze artikelen gewoon in de CAO staan, in de redactiefase kunnen ze wellicht een andere nummering krijgen. Deze artikelen (en ook andere leden in art. 2.3) blijven gewoon van toepassing op bijvoorbeeld promovendi, onderzoekers, docenten, OBP op projectbasis, hoogleraren met maximaal 0,2 fte, en dan vergeet ik er vast nog wel een paar. Het huidige art. 2.3 lid 1d verdwijnt wel uit de CAO, dat was al eerder zo met bonden afgesproken wegens strijdigheid met het BW.

Er gelden geen specifieke overgangsmaatregelen. De UD/UHD.HGL/OBP die op basis van de nieuwe CAO-afspraken op een bepaald moment moet worden omgezet naar vast,



wordt omgezet. Voor wie deze omzettingsverplichting niet geldt, kunnen deze artikelen gewoon gebruikt blijven worden.

### **Werkzekerheid en wendbaarheid: reorganisaties**

*10. In de afspraken over de nieuwe ontslagbeschermingstermijn wordt 4 maanden opzegtermijn genoemd. Die staat nu toch niet in de CAO?*

In de afspraak over de verkorting van de ontslagbeschermingstermijn van 10 naar 3 maanden is meegenomen dat in het BW de opzegtermijn voor personeel dat al langer dan 15 jaar in dienst is 4 maanden is. In de huidige CAO maken we gebruik van de mogelijkheid om daarvan af te wijken. Die afwijking laten we nu per 1 juli 2023 vallen bij het reorganisatieontslag.

*11. Hoe gaat de tekst luiden van de aanpassing van de reorganisatiedefinitie en wanneer gaat die in?*

De tekst daarvan moet nog in de redactiecommissie CAO worden vastgesteld (naar verwachting september). Omdat deze tekst ook verwerkt moet worden in lokale regelingen zal daarbij ook een ingangsdatum bepaald moeten worden. En dat kan dan niet met terugwerkende kracht zijn, maar wel bijvoorbeeld per 1 januari 2022. De bepaling van de datum is aan de CAO-partijen.

### **Werkomstandigheden: Hybride werken**

*12. De 2 dagen thuis, 3 dagen universiteit is een voorbeeld, of is dat de afspraak?*

Er is een default gekozen voor de instellingen die daar gebruik van willen maken om de administratieve lasten zoveel mogelijk te beperken. Er kan ook een andere default gekozen worden, of een afspraak op basis van de werkelijke werktijdverdeling. Dat is aan de instelling.

*13. De thuiswerkvergoeding mag nu niet fiscaalvrij vergoed worden. Moeten we die bruteren?*

De thuiswerkvergoeding betreft een netto bedrag van €2,- per werkdag. Op dit moment is de thuiswerkvergoeding geen gerichte vrijstelling. Deze vergoeding kan wel belastingvrij worden uitgekeerd als die in de WKR wordt opgenomen. De Belastingdienst heeft aangegeven dat om die reden de WKR tijdens de Coronatijd al twee keer verhoogd is.

Uit het belastingplan 2022 blijkt dat de thuiswerkvergoeding in 2022 wel een gerichte vrijstelling gaat worden en dus niet meer in de WKR hoeft te worden ondergebracht. Het belastingplan wordt dit najaar in de Kamer behandeld. Er is nu nog geen hoogte van het vrijstelling bekend gemaakt.

*14. Is de internetvergoeding belastingvrij? Mag die lokaal aangepast worden?*

De internetvergoeding mag tot een bedrag van €25,- belastingvrij als gerichte vrijstelling vergoed worden. Sommige universiteiten hadden toestemming van hun inspecteur om een nog hoger te vergoeden, maar er is nu door CAO-partijen een bindende afspraak (standaard CAO) gemaakt van € 25,-.

Voorlopig zijn er geen afspraken gemaakt over een vergoeding naar rato. Er wordt immers een fors deel van de loonruimte van 0,2% ingehouden als bijdrage voor de



internet en thuiswerk vergoeding.

Deze aspecten kunnen worden meegenomen als deze vergoedingsregeling medio 2022 wordt geëvalueerd.

15. *Er is keuze om benodigdheden voor de thuiswerkplek "te verstrekken of hiervoor een vergoeding te geven". Wij hebben in ons beleid ook opgenomen dat wij bepaalde zaken "ter beschikking stellen". Kan dat nog steeds?*

Bij de onderhandelingen is 'ter beschikking stellen' inbegrepen in 'verstrekken'. Als het noodzakelijk is dat de redactiecommissie dat apart in de CAO-tekst benoemt, gaan wij dat uiteraard doen.

### **Overige afspraken**

16. *Wat is de ingangsdatum van de niet-inhoudelijke redactionele/technische aanpassingen die bij het onderhandelaarsakkoord zijn gevoegd?*

Deze aanpassingen worden pas doorgevoerd als ook de redactie van de nieuwe afspraken uit het onderhandelaarsakkoord zijn omgezet naar CAO-tekst. Naar verwachting zal dat september zijn.