

Handreiking voor schoolbesturen bij de staking op donderdag 30 januari en vrijdag 31 januari 2020

De onderwijsvakbonden roepen alle medewerkers uit het primair en voortgezet onderwijs op tot een staking op donderdag 30 en vrijdag 31 januari 2020.

Iedere werknemer in Nederland heeft op basis van het stakingsrecht het recht om het werk neer te leggen. Meestal protesteren werknemers dan tegen hun werkgever. De staking van 30 en 31 januari is niet een tegen de werkgever gerichte staking, maar een politieke staking. Vakbonden en werknemers hanteren dan het middel van staking om druk uit te oefenen op de politiek.

De belangrijkste aandachtspunten met betrekking tot de staking hebben we in deze handreiking op een rij gezet om de leden van de PO-Raad te ondersteunen. In de handreiking vind je informatie over waar je aan moet denken bij de staking en hoe dit juridisch werkt. We hebben de informatie verdeeld in actie- en aandachtspunten voor, tijdens en na de stakingsdag.

Voor de actie

Vakbonden roepen op tot staking

De onderwijsvakbonden hebben de staking ondertussen formeel aangezegd bij de PO-Raad als werkgeversorganisatie. De PO-Raad maakt dit via haar website (en nieuwsbrief) bekend. De bonden zullen de medewerkers van onderwijsinstellingen in het primair en voortgezet onderwijs oproepen tot twee dagen volledige werkonderbreking op donderdag 30 en vrijdag 31 januari. Er wordt geen les gegeven en ook geen ander werk verricht. Met de oproep van de vakbonden valt de staking onder het recht op collectief actievoeren.

Omdat bonden een staking organiseren, handelen medewerkers niet onrechtmatig als zij besluiten te staken. Zij kunnen daarvoor dus niet worden gesanctioneerd. Ook is meedoen aan de staking geen reden voor ontslag.

Overleg op de school

Voor schoolbesturen is het handig om tijdig te weten welke medewerkers wel en welke medewerkers niet mee willen doen aan de staking en daar een inventarisatie van te maken.

Als duidelijk is hoeveel medewerkers op een school gaan staken, is ook duidelijk of de schooldeuren open kunnen. Het is ook mogelijk dat sommige klassen wel les krijgen en andere niet. Als wordt besloten dat de school een dag dicht blijft en er zijn medewerkers die niet mee willen staken, kun je alvast nadenken over vervangende werkzaamheden.

Salarissen wel of niet doorbetalen

Medewerkers mogen op basis van het stakingsrecht besluiten dat ze het werk op een of twee stakingsdagen onderbreken. Zij hebben dan geen recht op salaris. Dat staat in artikel 11.2 lid 6 van de cao primair onderwijs.

Het schoolbestuur kan het salaris van stakende medewerkers inhouden maar het hoeft niet. Voor medewerkers is het belangrijk om te weten of jullie wel of niet van plan zijn het salaris in te houden als zij staken. Wij adviseren je dan ook dit vooraf duidelijk aan de medewerkers te communiceren.

Als je het salaris van de medewerkers doorbetaalt, dan betaal je het salaris van alle medewerkers door. Je kunt geen onderscheid maken tussen medewerkers die wel en niet lid zijn van een vakbond.

De PO-Raad gaat er vanuit dat het schoolbestuur geen last krijgt tijdens de accountantscontrole van de jaarcijfers wanneer zij besluit om stakende medewerkers door te betalen. De Inspectie van het Onderwijs, als verantwoordelijke voor de totstandkoming van het accountantscontroleprotocol, heeft in 2018 richting accountants aangegeven dat loondoorbetaling niet onrechtmatig is en dat er daarom in de accountantscontrole ook niet hoeft te worden gecontroleerd of schoolbesturen al dan niet hebben doorbetaald tijdens de staking. Schoolbesturen hoeven dan niet te registreren wie er wel en niet hebben gestaakt. Dit moet wel als een schoolbestuur besluit om de salarissen niet door te betalen (zie verderop bij Registreren stakers).

Indien je besluit de salarissen niet door te betalen, gaan de stakingskassen van de AOb, CNV en FNV open. Medewerkers die lid zijn van deze vakbonden krijgen bij inhouding van het salaris een vergoeding uit de stakingskas. Wanneer je de salarissen wel doorbetaalt, ontvangen de leden van de AOb, CNV en FNV geen vergoeding uit de stakingskas. FvOv en AVS roepen wel op tot een staking, maar hebben geen stakingskas om leden bij staking uit te betalen.

Indien je besluit om stakende medewerkers niet door te betalen, is het belangrijk om een antwoord te hebben op de vraag wat je met het in te houden geld doet. Sommige schoolbesturen hebben het geld nodig om later extra lessen te organiseren, zodat de leerlingen voldoende onderwijstijd krijgen. Andere schoolbesturen overleggen met de (P)GMR over de besteding van het geld dat is ingehouden. Het geld moet hoe dan ook worden besteed ten behoeve van het onderwijs.

Informereren

- Je informeert vooraf de MR over de staking.
- Je zorgt dat de school/scholen de ouders tijdig informeert/informereren over de actie en wat de actie betekent voor hun kinderen.
- Je informeert de leraren over het besluit ten aanzien van salarisdoorbetaling. Je kunt daarbij uitleggen hoe je tot dat besluit bent gekomen.

Tijdens de staking Scholen dicht

Als medewerkers op een school besluiten te staken en het werk volledig neer te leggen, dan kan het zijn dat de school niet open kan, of dat sommige klassen geen les krijgen. Daar kan het schoolbestuur niets aan doen, dit is overmacht.

Het is niet toegestaan om uitzendkrachten of payrollmedewerkers in te huren om personeel te vervangen, dit ondermijnt namelijk het recht op staken. Het is wel toegestaan om eigen personeel te vragen om extra te werken tijdens de staking, of om vervangers in te zetten. Werkwillige medewerkers hebben echter het recht om te weigeren het werk van stakende collega's over te nemen. Een weigering tot uitvoering van dit werk mag voor de medewerker geen negatieve consequenties hebben.

Leerlingen opvangen

Scholen mogen ouders verzoeken om de leerlingen, die geen les kunnen krijgen, gedurende de staking zelf op te vangen.

Er wordt door juristen verschillend gedacht over een eventuele zorgplicht van schoolbesturen voor de leerlingen. Sommige juristen vinden dat die zorgplicht er wel is en dat leerlingen opgevangen moeten worden als ouders echt niets anders kunnen regelen. Andere juristen zeggen dat dit niet hoeft als de sluiting van de school op tijd wordt aangekondigd. Het Ministerie van OCW gaat uit van een opvangplicht, dus wij adviseren schoolbesturen hier verstandig mee om te gaan.

Het schoolbestuur dient ouders goed te informeren over hoe wordt omgegaan met de opvang van leerlingen. Als het bestuur ervoor kiest om wel een zorgplicht op zich te nemen, dan moeten ouders worden geïnformeerd bij wie zij terecht kunnen als ze hun kinderen zelf niet op kunnen vangen. Je kunt bijvoorbeeld een telefoonnummer in de brief naar ouders opnemen, dat zij kunnen bellen als ze echt geen opvang voor hun kinderen kunnen regelen. Je mag daarbij overigens best kritisch zijn, van ouders mag worden verwacht dat zij zich echt inzetten om zelf opvang te organiseren.

Het schoolbestuur moet bedenken hoe het vorm geeft aan de opvang van leerlingen. Dat kan door op een (of meerdere scholen) medewerkers die wel willen werken in te zetten voor de opvang van leerlingen die anders nergens terecht kunnen. Als dat niet kan, kan het bestuur ook zorgen dat leerlingen kunnen worden opgevangen door externe buitenschoolse opvang. De kosten daarvan zijn dan in principe voor de ouders, niet voor het schoolbestuur. Ouders moeten daarvan uiteraard op de hoogte worden gesteld.

Registeren stakers

Als je salaris inhoudt, dan moet je bijhouden welke medewerkers wel en niet staken. Je moet registeren wie er wel en niet werken. Medewerkers kunnen daarbij ook kiezen om het werk één van de twee stakingsdagen neer te leggen. Daar moet je rekening mee houden.

Het kan voorkomen dat leraren niet mee willen doen aan de staking, maar geen les kunnen geven of hun gewoonlijke werk niet uit kunnen voeren vanwege de staking. In dat geval kan de werkgever zorgen voor vervangende werkzaamheden voor deze werkwillige leraren. Deze leraren krijgen dan gewoon doorbetaald.

Als leraren wel willen werken maar door de staking echt niet kunnen werken (bijvoorbeeld omdat de school dicht blijft), mag ook hun salaris worden ingehouden. Zij hebben immers ook baat bij de staking. Wij gaan ervan uit dat het dan wel echt om uitzonderingsgevallen gaat, uitgangspunt is dat ze vervangend werk krijgen.

Na de staking

Gemiste werkdag en onderwijstijd

Door de staking zal er op sommige scholen een of twee dag(en) geen les worden gegeven. De Onderwijsinspectie controleert in het toezicht op de schoolbesturen of er op elke school aan de minimale onderwijstijden is voldaan (7520 uur in 8 lesjaren; minimaal 3.520 uur in de onderbouw en minimaal 3.760 uur in de laatste 4 schooljaren). Een schoolbestuur moet ervoor zorgen dat aan deze eisen wordt voldaan, ook als er in een schooljaar wordt gestaakt. Staking is in beginsel geen reden om de onderwijstijd niet te halen.

Wat kan een schoolbestuur wel doen (als extra lessen nodig zijn om voldoende onderwijstijd te halen)?

- Medewerkers vragen of zij op vrijwillige basis op een later moment een dag willen lesgeven. Dit gebeurt dan bijvoorbeeld op basis van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsovereenkomst. Medewerkers krijgen deze uren uitbetaald.
- Je kunt een vervanger vragen op een later moment een dag lesgeven in te halen. De vervanger krijgt daar uiteraard voor betaald.
- Je kunt het eigen personeel vragen om op een later moment een dag les te geven, in plaats van ander werk. Dit kan alleen in overleg met de medewerker. Als de medewerker toestemt om een dag extra les te geven, maak dan ook afspraken over welk werk de medewerker dan niet doet. Het is niet de bedoeling dat als medewerkers een dag lesgeven inhalen, zij in feite toch hun stakingsdag aan het inhalen zijn.

Gemiste werkdag hoeft niet te worden ingehaald door medewerkers

Als medewerkers besluiten deel te nemen aan de staking dan hoeven zij hun werktijd later niet in te halen. Medewerkers verplichten de werktijd later alsnog in te halen is in strijd met het recht op staken. Ook hoeven medewerkers geen verlof op te nemen voor de tijd die zij hebben gestaakt.

Inhouden salaris

Als je salaris inhoudt, dan gaat dat om de uren dat de medewerker niet werkt, terwijl de medewerker wel is ingeroosterd. Onder salaris wordt in deze verstaan salaris én emolumenten. Emolumenten zijn alle toeslagen op het salaris die zijn opgenomen in hoofdstuk 6 van de CAO PO.

Vragen of opmerkingen?

Bij vragen of opmerkingen kun je uiteraard terecht bij onze Juridische helpdesk, via helpdesk@poraad.nl