

FAQ – Overgang van peuterspeelzaalwerk naar de cao Kinderopvang

Versie 15 september 2020

1. Hoe zit het met de werktijdenregeling?

In artikel 7 van de overgangsregeling is afgesproken dat de overgang naar de cao Kinderopvang niet leidt tot een eenzijdige wijziging in wat voor de medewerker geldt rond de werktijden. Voor medewerkers die worden aangenomen na de overgangsdatum kan ook een werktijdenregeling worden afgesproken. Ook onder de cao Kinderopvang is het namelijk mogelijk om een werktijdenregeling te hanteren waarbij in de schoolweken meer wordt gewerkt om alle schoolvakanties vrij te kunnen zijn. Dit kan worden vastgelegd in afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst. Ook is het mogelijk om in de arbeidsovereenkomst een werktijdenregeling van toepassing te verklaren die in overleg met de medezeggenschap tot stand is gekomen. Let wel: de omvang van het verlof in de cao Kinderopvang is anders dan in de cao Sociaal Werk. Dat betekent dat er nieuwe berekeningen moeten worden gemaakt om de omvang van de extra te werken uren tijdens de schoolweken vast te stellen.

2. Ouderschapsverlof en 40% vergoeding: wat geldt na de overgang?

De cao Kinderopvang kent in tegenstelling tot de cao Sociaal Werk geen vergoeding voor het ouderschapsverlof (wel een levensfasebudget waarmee de medewerker gespaard verlof kan opnemen voor ouderschapsverlof). Volgens artikel 11 lid 1 Overgangsregeling blijven afspraken over de opname van het ouderschapsverlof die voor de overgang zijn gemaakt ongewijzigd onder dezelfde voorwaarden. Voor medewerkers die onder de cao Kinderopvang gaan vallen blijft de vergoeding voor het ouderschapsverlof dus onder dezelfde voorwaarden doorlopen. Medewerkers die ná de overgang ouderschapsverlof aanvragen kunnen echter geen aanspraak maken op de vergoeding uit de cao Sociaal Werk.

3. Wanneer moeten organisaties over naar de cao Kinderopvang?

Sinds 1 augustus 2020 valt het peuterspeelzaalwerk onder de cao Kinderopvang en niet meer onder de cao Sociaal Werk. Vanaf die datum moeten organisaties aan de hand van de overgangsregeling overstappen naar de cao Kinderopvang. Dit kan tot uiterlijk 1 maart 2021. Op die manier hebben ze de tijd om de overgang goed te regelen. Vanaf uiterlijk 1 maart 2021 is het verplicht om de cao Kinderopvang toe te passen. Indien op een later moment wordt overgegaan naar de cao Kinderopvang dan 1 augustus 2020, is de daadwerkelijke datum van de overstap de datum op basis waarvan de berekeningen voor de toeslagen moeten plaatsvinden. Dus stel dat de overstap plaatsvindt op 1 december 2020 dan is 1 december de peildatum voor het berekenen van de toeslagen.

4. Valt nieuw personeel dat vóór de overgang is aangenomen al onder de cao Kinderopvang?

Per 1 augustus 2020 valt het peuterspeelzaalwerk onder de cao Kinderopvang. Nieuw personeel voor wie de arbeidsovereenkomst aanvangt op of na 1 augustus 2020 wordt dus aangenomen onder de cao Kinderopvang. Het maakt hierbij niet uit of de daadwerkelijke overgang naar de cao Kinderopvang al heeft plaatsgevonden.

5. Moeten de toeslagen uit de overgangsregeling telkens een maand later worden uitbetaald?

De cao Kinderopvang schrijft voor dat toeslagen worden uitbetaald in de maand volgend op de maand waarvoor ze zijn toegekend. Dit geldt voor toeslagen die voortvloeien uit de cao Kinderopvang. De compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag, die voortvloeien uit de overgangsregeling, worden tegelijk met het salaris uitbetaald. Het is niet de bedoeling van cao-partijen om de compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag een maand later uit te betalen. Echter, wanneer het vanwege wisselende inkomsten niet mogelijk is om de toeslagen tegelijk met het salaris uit te betalen, dan mogen ze worden uitbetaald in de maand na de maand waarvoor ze zijn toegekend.

6. Wat geldt bij meerwerk of urenuitbreiding of -vermindering?

Indien een medewerker na de overgangsdatum tijdelijk meer werkt of een vaste urenuitbreiding krijgt, ontvangt de medewerker over deze uren geen compensatietoeslag en geen persoonlijke toeslag (indien van toepassing). De medewerker ontvangt enkel de compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag over de urenomvang zoals deze geldt op de overgangsdatum. Gaat een medewerker minder uren werken na de overgangsdatum, dan ontvangt de medewerker de toeslag(en) over de daadwerkelijk gewerkte uren.

Een voorbeeld: een medewerker werkt op het moment van de overgang 20 uur per week. De medewerker ontvangt hierover de compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag. Na de overgang gaat de medewerker structureel 25 uur per week werken. In dat geval blijft de medewerker de toeslag(en) ontvangen over 20 uur en niet over 25 uur. Als de medewerker na de overgang minder gaat werken, bijvoorbeeld 16 uur per week, dan ontvangt de medewerker over deze 16 uur de compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag.

7. Hoe bereken je de compensatietoeslag voor een oproepkracht?

De compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag moeten voor een oproepkracht op basis van het uurloon worden berekend en worden uitbetaald over de gewerkte uren. Indien een oproepkracht voor 10 uur is opgeroepen, ontvangt de oproepkracht over 10 uur het uurloon en over deze 10 uur tevens de compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag. Let wel: de oproepkracht ontvangt de toeslag(en) enkel over maximaal het gemiddeld aantal uren waarvoor de oproepkracht voorafgaand aan de overgang is ingezet door de werkgever. Om dit gemiddeld aantal uren te bepalen moet je uitgaan van een referteperiode die een realistisch beeld geeft. De referteperiode is doorgaans 3 maanden. Bij wisselende inkomsten (waarvan bij een oproepkracht sprake is) is het gebruikelijk om een langere periode aan te houden, bijvoorbeeld 6 of 12 maanden.

8. In welk salarisnummer komt een medewerker na de overgang?

Volgens artikel 8 lid 1 Overgangsregeling behoudt de medewerker die overgaat naar de cao Kinderopvang de hoogte van zijn salaris zoals dat geldt op de overgangsdatum. Aan de hand daarvan wordt de medewerker ingedeeld op het salarisniveau van de naast hogere trede (salarisnummer) van de salarisschaal van pedagogisch medewerker in de cao Kinderopvang.

Ter illustratie: een medewerker ontvangt op fulltime basis een salaris van € 2.400. Salarisnummer 15 komt overeen met salarisbedrag € 2.397 en salarisnummer 16 met een salarisbedrag van € 2.459. De medewerker komt dan terecht in salarisnummer 16.

9. Hoe zit het als de periodieke verhoging tegelijk valt met de overgangsdatum?

De medewerker heeft in dit geval recht op de periodieke verhoging horend bij de cao Sociaal Werk. De medewerker die overgaat naar de cao Kinderopvang behoudt volgens de overgangsregeling

immers de hoogte van zijn salaris dat geldt op de overgangsdatum. Volgens de cao Sociaal Werk wordt een periodiek toegekend per de 1^e van de maand en dat is dan ook het salaris dat als uitgangspunt moet worden genomen voor de overgang naar de cao Kinderopvang en het berekenen van de compensatietoeslag en indien van toepassing de persoonlijke toeslag. Kortom: eerst de periodiek toekennen en pas daarna bepalen in welk salarisnummer de medewerker terecht komt.

10. Hoe zit het met de loonsverhoging in de cao Kinderopvang op 1 januari 2021 als de overgang ook op die datum plaatsvindt?

In deze situatie is de cao-loonsverhoging verwerkt in de salarisschalen van de cao Kinderopvang op het moment van de overgang. Voor de vaststelling van het salaris in de cao Kinderopvang (zie vraag 8) en indien van toepassing de persoonlijke toeslag, wordt gekeken naar de salarisschalen van de cao Kinderopvang waarin de cao-loonsverhoging al is verwerkt.

11. Wordt een periodieke verhoging in mindering gebracht op de compensatietoeslag?

Alleen de cao-loonsverhogingen van de cao Kinderopvang en eventuele toekomstige verhogingen van de eindejaarsuitkering worden in mindering gebracht op de toeslagen. Periodieken vallen hier buiten. Let wel: in de vraag is expliciet de compensatietoeslag opgenomen omdat een periodiek bij de persoonlijke toeslag niet aan de orde is; de medewerker zit dan immers aan het einde van de salarisschaal.

12. Een medewerker is al voor de overgangsdatum arbeidsongeschikt verklaard; welk loondoorbetalingspercentage geldt na de overgang?

Na de overgang naar de cao Kinderopvang gelden de afspraken over arbeidsongeschiktheid in de cao Kinderopvang. Dus als een medewerker na de overgang nog steeds arbeidsongeschikt is, dan moet de loondoorbetalingsverplichting in de cao Kinderopvang worden toegepast.

13. Ontvangt de medewerker die voor 1 januari 2021 is overgegaan naar de cao Kinderopvang de eindejaarsuitkering uit deze cao?

De medewerker ontvangt de 2% eindejaarsuitkering. Omdat de medewerker in de loop van het jaar onder de cao Kinderopvang is komen te vallen, wordt de eindejaarsuitkering berekend vanaf de datum waarop de medewerker onder de cao Kinderopvang is komen te vallen.

14. Moeten we voor de medewerkers die overgaan een nieuwe arbeidsovereenkomst maken of kunnen we volstaan met een addendum?

Beide is mogelijk. In een addendum moet in ieder geval worden ingegaan op de overgangsdatum, de toepasselijkheid van de cao Kinderopvang, de toepasselijkheid van de overgangsregeling en de bepalingen in de arbeidsovereenkomst die veranderen door de overgang. De overgang kan een mooi moment zijn om de hele arbeidsovereenkomst in lijn te brengen met de nieuwe situatie en de praktijk.

15. Wat gebeurt er met het loopbaanbudget (LBB)?

De medewerker behoudt het LBB dat hij tot aan de overgangsdatum heeft opgebouwd. Vanaf de overgangsdatum stopt de opbouw. De medewerker kan kiezen wat hij met het opgebouwde loopbaanbudget wil doen. De keuzes die de medewerker heeft staan in artikel 9 lid 2 Overgangsregeling.

16. Wat gebeurt er met het individueel keuzebudget (IKB)?

Het opgebouwde IKB wordt 'bevroren' op de overgangsdatum. Vanaf die datum vindt geen opbouw meer plaats. In de praktijk wordt het opgebouwde IKB meestal uitbetaald voorafgaand aan de overgangsdatum. Een soort eindafrekening dus. Het verlies aan op te bouwen IKB is verdisconteerd in de compensatietoeslag (zie de bijlage bij de overgangsregeling).

Disclaimer: Dit document is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. Brancheorganisatie Kinderopvang, Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang en Sociaal Werk Nederland aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid die zou kunnen voortvloeien uit de inhoud van dit document. Heeft u nog andere vragen dan hierboven? Neem dan contact op met uw brancheorganisatie. Voor advies op maat voor uw specifieke situatie is het raadzaam om een jurist of advocaat te raadplegen die gespecialiseerd is in het arbeidsrecht.