

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
SOCIALE VERZEKERINGSBANK
2006 – 2008

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden
Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen
als partij ter ene zijde
en
ABVAKABO FNV te Zoetermeer, en
CNV Publieke Zaaak te Den Haag
als partijen ter andere zijde, ieder afzonderlijk en gezamenlijk,
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2006 CAO-partijen en Werkgeversvereniging AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partij- en bij deze CAO alsmede van Werkgeversvereniging AWWN te Haarlem.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL	
Definities	7
Algemene verplichtingen van de werkgever	9
Algemene verplichtingen van de werknemer	10
Indienstneming en ontslag	12
Arbeidsduur en werktijden	14
Aanpassing arbeidsduur	16
Functiegroepen en salaris	17
Toeslagen	20
Bijzondere beloningen	24
Diensttijdgratificaties	25
Feest- en gedenkdagen	25
Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	25
Zwangerschap- en bevallingsverlof	26
Kraamverlof	27
Adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg	27
Ouderschapsverlof	27
Kortdurend zorgverlof	30
Vakbondsverlof	30
Buitengewoon verlof van lange duur	31
Langdurend zorgverlof	31
Hardheidsclausule	32
Het verwerven van vakantie	33
Opnemen van vakantie	34
Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	35
Vakantie bij ontslag	35
Verjaring van vakantie	36
Kopen en verkopen van vakantie	36
Vakantie-uitkering	36
Eindejaarsuitkering	36
Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	37
Uitkering bij overlijden	37
Pensioenregeling	37
Kostenvergoedingen	38
Disciplinaire maatregelen	39
Spaarloonregeling	39
Levensloopregeling	39
Cafetariasysteem arbeidsvoorwaarden	40
Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid	40
Uitleg en geschillen	41
Looptijd	41

BIJLAGE

Salarisschalen per 1 januari 2006	42
Salarisschalen per 1 januari 2007	42
Salarisschalen per 1 januari 2008	42

ARTIKEL 1 DEFINITIES

IN DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST WORDT VERSTAAN ONDER:

a. SVB

de publiekrechtelijke rechtspersoon Sociale Verzekeringsbank zoals bedoeld in de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

b. werkgever

de partij ter ene zijde, te weten de Raad van Bestuur van de SVB, zoals vertegenwoordigd door de voorzitter of een van de andere leden van de Raad van Bestuur, dan wel diens vertegenwoordiger;

c. vakbonden

partijen aan de andere zijde, te weten ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaaak;

d. werknemer

iedere persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst met de SVB anders dan als stagiair(e) werkzaamheden verricht met een standplaats in Nederland dan wel op grond van een arbeidsovereenkomst met de SVB werkzaam is als bijzonder attaché sociale zaken. De leden van de Raad van Bestuur zijn uitgezonderd van toepassing van deze CAO;

e. functie

het samenstel van werkzaamheden dat de werknemer, zoals blijkend uit een vastgesteld functieprofiel, door de werkgever is opgedragen en als zodanig is gewaardeerd op grond van het IFB-systeem;

f. echtgenoot/echtgenote

de persoon waarmee de werknemer gehuwd is; in deze CAO wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de relatiepartner met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract en de geregistreerde partner zoals bedoeld in BW 1 titel: 5A;

g. Ondernemingsraad

de (bevoegde) Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

h. CAO

deze collectieve arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;

i. Handboek Sociale Zaken

het Handboek Sociale Zaken bevattende een opsomming van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, arbeidsorganisatorische regelingen en voorzieningen naast deze CAO, alsmede de bij deze CAO behorende bijlagen en de toepasselijke bepalingen uit het BW, waaruit voor de werkgever en de werknemer wederzijds rechten en verplichtingen voortvloeien;

j. BW

de bepalingen van de tiende titel van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomst, een en ander voorzover niet anders bepaald in deze CAO;

k. maand

een kalendermaand;

l. week

een periode van 7 etmalen die begint met de eerste dienst op maandagochtend;

m. rooster

een schema dat aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, deze onderbreekt en beëindigt;

n. arbeidsduur

de arbeidsduur bedraagt bij een voltijds dienstverband gemiddeld 36 uur per week, waarbij het jaarlijks aantal te werken uren wordt vastgesteld door het aantal op grond van deze CAO erkende doordeweekse feest- en gedenkdagen vermenigvuldigd met acht uur in mindering te brengen op 1.880 uur, waarbij geldt dat indien meer dan een feest- en/of gedenkdag op één doordeweekse dag valt, alsdan één dag vermenigvuldigd met acht uur in mindering wordt gebracht; in het aantal te werken uren zijn begrepen de vakantierechten op grond van deze CAO;

o. maandsalaris

het salaris zoals vastgesteld in bijlage 1 van deze CAO, vermeerderd met de toelage waarop op grond van artikel 7, lid 5 van deze CAO recht kan bestaan;

p. maandinkomen

het maandsalaris vermeerderd met de van het maandsalaris afgeleide, c.q. in aanvulling op het maandsalaris toegekende toelagen en toeslagen, met uitzondering van een toelage op grond van artikel 7, lid 6 van deze CAO, en waaronder niet begrepen de toeslag overwerk zoals bedoeld in artikel 8, lid 1, de werkgeversbijdrage zorgverzekeringswet zoals bedoeld in artikel 19, lid 3, alsmede onkostenvergoedingen;

q. uursalaris

1/156ste van het maandsalaris.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Toepassing CAO

De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in of krachtens deze CAO bepaalde.

2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin verwezen wordt naar de CAO, die van de individuele arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt, en naar het Handboek Sociale Zaken, dat eveneens van de individuele arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt.

3. Uitreiking CAO en informatieverstrekking

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken. Het Handboek Sociale Zaken is voor alle werknemers in te zien en te raadplegen.

4. Wervingsbeleid

De werkgever zal in het kader van sociaal beleid bij het ontstaan van vacatures, rekening houdend met de belangen van een normale bedrijfsvoering, de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hier naar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de organisatie.

5. Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal met inachtneming van de Arbeidsomstandighedenwet, alsmede het Arbeidsomstandighedenbesluit, zorg dragen voor veilige arbeidsomstandigheden, de gezondheid van de werknemers zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemers in verband met de arbeid bevorderen.

6. Persoonsgegevens

De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad een reglement op ter bescherming van persoonsgegevens dat voldoet aan de Wet bescherming persoonsgegevens, zoals die luidt of zal komen te luiden.

De werkgever zal, behoudens met toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. **Goed werknemerschap**

De werknemer is gehouden de belangen van de SVB als een goed werknemer te behartigen, ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

2. **Uitvoering opgedragen werkzaamheden**

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. **Rooster**

De werknemer is gehouden zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden te houden aan het voor hem vastgesteld rooster zoals bedoeld in artikel 5 van deze CAO.

4. **Arbeid buiten het rooster**

De werknemer is verplicht om in opdracht van de werkgever ook buiten de in het rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.

5. **Nevenwerkzaamheden**

Indien de werknemer tegen beloning enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij vooraf schriftelijk toestemming aan de werkgever te vragen. Zonder schriftelijke toestemming is het de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen. De werkgever kan in verband met de Arbeidstijdenwet bedoelde toestemming verlenen onder bepaalde voorwaarden. Indien de werknemer bij aanvang van zijn dienstverband enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige (werkzaamheden) verricht, dient hij schriftelijk toestemming te verkrijgen van de werkgever om deze nevenwerkzaamheden voort te mogen zetten.

6. **Beveiligingsbewustzijn**

De werknemer kan gehouden worden i.v.m. de aard van de functie een verklaring van beveiligingsbewustzijn te ondertekenen.

7. **Geheimhouding**

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van al hetgeen hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt en waarvan hij in redelijkheid moet aannemen dat geheimhouding van belang is.

Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

8. Misbruik van positie

Het is de werknemer verboden:

- a. rechtstreeks of door tussenkomst van een derde deel te nemen aan ten behoeve van de SVB uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. rechtstreeks of door tussenkomst van een derde geschenken, giften, provisie of beloning te vorderen of aan te nemen van personen die ten behoeve van de SVB werkzaam zijn of van leveranciers van de SVB;
- c. van natuurlijke personen of rechtspersonen, waarmee hij door zijn dienstbetrekking in aanraking komt geschenken, giften, provisie of beloning te verlangen of aan te nemen, tenzij de werkgever anders heeft bepaald.

9. Overtreding leden 6, 7 en 8

Overtreding van de verklaring van beveiligingsbewustzijn, zoals genoemd in lid 6 of van het in de leden 7 en 8 gestelde wordt gestraft met een boete van ten hoogste het op het moment van overtreding geldende maandsalaris.

In plaats van deze boete heeft de werkgever het recht volledige schadevergoeding te vorderen. De boete wordt gestort in het door partijen ingesteld Personeelsfonds SVB.

10. Medewerking vordering tot schadevergoeding

In geval de werkgever op grond van artikel 6:107a BW terzake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de werknemer daaraan zijn medewerking te verlenen.

11. Wonen in of nabij de standplaats

- a. De werknemer is vrij te wonen waar hij wil, tenzij het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is dat de werknemer in verband met de goede vervulling van zijn functie gaat wonen of blijft wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen.
- b. De werknemer aan wie de verplichting is opgelegd in of nabij de in de onder a. bedoelde gemeente te gaan wonen, is gehouden zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 2 jaar nadat de verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven. Alsdan komt hij in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing.

12. Wijziging standplaats

De werkgever kan de standplaats van de werknemer wijzigen. De werkgever zal alvorens een besluit te nemen de werknemer informeren en de gelegenheid geven zijn bedenkingen naar voren te brengen.

13. Aansprakelijkheid

- a. De werknemer die bij de uitvoering van zijn werkzaamheden schade toebrengt aan de SVB of aan een derde jegens wie de SVB tot vergoeding van schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid conform artikel 7:661 BW.
- b. De werknemer die belast is met het verrichten van uitgaven en ontvangsten en met de bewaring van gelden, danwel met de ontvangst, de afgifte en de bewaring van geldswaardige papieren, is niet verplicht een tekort geheel of gedeeltelijk aan te zuiveren, tenzij hem terzake van dat tekort een ernstig verwijt kan worden gemaakt.
- c. De werknemer die is belast met het beheer van niet-geldelijke zaken die toebehoren aan de SVB danwel aan de SVB zijn toevertrouwd, is niet verplicht de schade te vergoeden, tenzij hem ter zake van die schade een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

ARTIKEL 4 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Individuele arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst waarin onder meer is opgenomen:

- a. de naam, initialen en geboortedatum van de werknemer;
- b. de standplaats;
- c. de datum van indiensttreding;
- d. de functie bij de aanvang van het dienstverband, waarbij de naam van het onderdeel van de SVB wordt aangegeven, tenzij hij in dienst wordt genomen in algemene dienst;
- e. de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur;
- f. de eventuele proeftijd zoals bedoeld in het BW;
- g. welk van de in lid 3 van dit artikel genoemde dienstverbanden is aangegaan;
- h. de salarisschaal en het salaris;
- i. de toepasselijkheid van deze CAO;
- j. eventuele bijzondere voorwaarden die op het dienstverband van toepassing zijn.

2. Proeftijd

De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst zullen als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk een kortere periode is overeengekomen.

3. Aard van het dienstverband

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd, met de mogelijkheid van tussentijdse opzegging.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

De werkgever kan functie- en/of opleidingseisen stellen, waaraan de werknemer moet voldoen, alvorens een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan.

4. Justitieel antecedentenonderzoek

Een dienstverband wordt slechts aangegaan indien op grond van een verricht justitieel antecedentenonderzoek zoals bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens tegen de vervulling van de uit te oefenen functie geen bezwaren bestaan, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

5. Beëindiging van het dienstverband

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 2 van dit artikel, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt het dienstverband een einde:

- a. door opzegging, waarbij voor werkgever en werknemer een termijn geldt van twee maanden. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand;
- b. voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, waarbij werkgever werknemer tijdig wijst op het verstrijken van de termijn, zonder dat overigens enige opzegging vereist is.

De beëindiging van het dienstverband, voor zover in deze CAO niet anders is bepaald, wordt beheerst door de artikelen 7:667 tot en met 7:686 BW.

6. Einde dienstverband bij pensionering

Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand, waarin de leeftijd van 65 jaar is bereikt. De dienstbetrekking eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van de FPU-regeling volledig gebruik maakt van de mogelijkheid tot vervroegd uittreden of op het moment dat de werknemer zijn ouderdomspensioen volledig laat ingaan voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Voortzetting van het dienstverband na de 65-jarige leeftijd is alleen mogelijk in overleg tussen werkgever en de betrokken werknemer.

ARTIKEL 5 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. Iedere werknemer met een voltijds dienstverband werkt, rekening houdend met de werktijdenregeling, volgens een rooster, waarin het jaarlijks aantal te werken uren inclusief de aanspraak op vakantie en zoals vastgesteld op grond van artikel 1, sub n, ingeroosterd dient te worden.
2. Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit worden de roosters door de werkgever vastgesteld voor een periode van langer dan een week en bevatten een van tevoren bekendgemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden.
3. Van het voor de werknemer vastgestelde rooster kan slechts worden afgeweken indien het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt.
4. Bij het vaststellen van het rooster wordt in ieder geval uitgegaan van het volgende:
 - een werkdag van maximaal negen uur;
 - de werkdag wordt door een pauze onderbroken, tenzij de werkdag 5,5 uur of minder bedraagt;
 - de pauze bedraagt ten minste 30 minuten, tenzij de werkdag meer dan acht uur bedraagt in welk geval de pauze ten minste 45 minuten bedraagt, desgewenst te splitsen in twee pauzes, waarvan één pauze ten minste 30 minuten bedraagt;
 - een werkweek van ten hoogste 45 uur, waarbij per periode van 13 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 40 uur per week gewerkt wordt.
5. Aan de werknemer van 55 jaar en ouder zal geen dienst worden opgedragen tussen 22.00 uur en 06.00 uur, tenzij het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en uiterlijk eindigt om 24.00 uur. Met instemming van de werknemer kan van het verbod op nachtarbeid worden afgeweken, tenzij er medische bezwaren bestaan.
6. Op zaterdagen, zondagen en feest- en gedenkdagen, zoals bedoeld in artikel 11 van deze CAO, kan de werknemer als regel niet worden ingeroosterd.
7. Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het navolgende:
 - a. er wordt niet gewerkt op ten minste 13 zondagen per periode van 6 maanden;
 - b. het rooster wordt zodanig vastgesteld, dat de werknemer in elke periode van 7 dagen gedurende ten minste 2 dagen rust geniet. Van deze rusttijd kunnen ten hoogste 2 halve dagen worden afgesplitst. De rust dient minstens 36 uur aaneengesloten te zijn.

8. De werknemer met een voltijds dienstverband kan na verkregen toestemming van zijn leidinggevende op jaarbasis ten hoogste 48 uren meer werken dan zijn contractuele jaarlijkse arbeidsduur. De opbrengst van dit meer werken kan alleen worden ingezet in het cafetariasysteem en wordt derhalve niet uitbetaald. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur behorende bij een voltijds dienstverband kan de werknemer na toestemming van zijn leidinggevende naar rato van de individuele arbeidsduur 48 uren meer werken dan zijn contractuele arbeidsduur.
9. Na ommekomst van een kalenderjaar dient de werknemer het voor hem vastgestelde aantal uren gewerkt te hebben, waarbij als gewerkte uren tevens gelden opgenomen verlofuren en uren afwezig wegens ziekte, zoals vastgesteld op grond van het volgende lid.
10. Bij afwezigheid wegens ziekte geldt het volgende.
 - a. Indien de werknemer minder dan een aaneengesloten werkweek ziek is, geldt dat als gewerkte uren gelden, de uren waarop de werknemer alsdan is ingeroosterd.
 - b. Indien de werknemer een aaneengesloten werkweek ziek is, dan wordt het aantal uren ziekte dat geldt als gewerkt in die week bepaald op het gemiddeld aantal te werken uren per week.
 - c. Indien één of meer erkende doordeweekse feest- of gedenkdagen in de desbetreffende week vallen, wordt het aantal uren ziekte dat geldt als gewerkt, bepaald als maximaal het aantal uren dat hij zichzelf volgens zijn standaard arbeidspatroon zou inroosteren in de desbetreffende week, met een maximum van het gemiddeld aantal te werken uren per week.
11. De werkgever kan in overleg met de Centrale Ondernemingsraad maximaal twee werkdagen per kalenderjaar aanwijzen als dag waarop de SVB gesloten is, als gevolg waarvan de op die dag ingeroosterde werknemer verlof dient op te nemen voor het aantal uren dat hij op die dag is ingeroosterd.

ARTIKEL 6 AANPASSING ARBEIDSDUUR

1. Verzoek tot aanpassing contractuele arbeidsduur

Een verzoek van de werknemer om zijn contractuele arbeidsduur te verminderen of uit te breiden, wordt in beginsel ingewilligd op grond van de bepalingen van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA), tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, zoals bedoeld in de WAA, zich daartegen verzetten.

2. Uitbreiding voltijds dienstverband

- a. De werknemer met een voltijds dienstverband kan eens per jaar verzoeken zijn jaarlijkse arbeidsduur uit te breiden met 104 uren op jaarbasis of tot 2.032 uren op jaarbasis. Een dergelijk verzoek wordt in beginsel ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Op deze verzoeken is de WAA niet van toepassing.
- b. Het maandsalaris van de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid zijn arbeidsduur uit te breiden wordt naar rato verhoogd. De uitbreiding van het voltijds dienstverband kan gevolgen hebben voor de pensioenaanspraken van de werknemer overeenkomstig hetgeen hieromtrent is bepaald in de voor hem geldende pensioenregeling.

3. Toetsingskader verzoeken aanpassing arbeidsduur

Onverlet het uitgangspunt dat in het kader van de Wet aanpassing arbeidsduur verzoeken tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur individueel getoetst moeten worden, stelt de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad een toetsingskader op voor het toetsen van verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur.

4. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de arbeidsduur behorende bij een voltijds dienstverband zijn de bepalingen van deze CAO, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in of op basis van deze CAO anders is of wordt vastgesteld. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid in een jaar meer bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze CAO onverkort van toepassing, tenzij in of op basis van deze CAO anders is of wordt vastgesteld.

ARTIKEL 7 FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers worden op basis van het Integraal Functie-waarderingsstelsel Bedrijfsvereniging (IFB) gewaardeerd en ingedeeld in functieniveaus. Dit geschiedt door het toekennen van punten of door het gemotiveerd indelen in een functieraster. De werkgever stelt hiervoor nadere regels vast.
- b. Bij elk functieniveau behoort een salarisschaal, welke is gebaseerd op periodieken (periodiekenschaal). De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn salaris en het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. Functievulwassenen

- a. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimum-salaris van de schaal. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheid en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan tijdelijk in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Aan de werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk is hem op basis van het minimum schaaalsalaris te belonen, kan bij indienst-treding één of meer periodieken worden toegekend.
- b. Herziening van het salaris vindt als regel éénmaal per jaar plaats gerekend vanaf het moment van indiensttreding. De herziening bestaat uit toe-kenning van geen, één of meerdere periodiek(en) afhankelijk van de over de werknemer uitgebrachte beoordeling en voor zover het maximum van zijn schaal nog niet is bereikt.

3. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt naast zijn eigen functie, die gelijk of hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 30 achtereenvolgende kalenderdagen heeft geduurd, zal de werknemer vanaf dat moment een toelage ontvangen. De toelage bedraagt 10% van het maandsalaris van deze werknemer.
- c. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie en daarbij vrijgesteld is van zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Te rekenen vanaf het moment dat de waar-neming ten minste 30 achtereenvolgende kalenderdagen heeft geduurd,

zal de werknemer daarvoor een toelage ontvangen. Deze toelage bedraagt 5% van het maandsalaris van deze werknemer.

- d. De toelage wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het waarnemen van een gelijke of hogere functie naast zijn eigen functie reeds rekening is gehouden.
- e. Een waarnemingstoelage blijft bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het maandsalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de waarnemingstoelage bepaald als een percentage van het gedeeltelijk doorbetaalde maandsalaris.

4. Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

- a. De werknemer die wordt geplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de met die functie overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie plaatsvindt.
- b. De werknemer die bij overplaatsing in een hogere functie nog niet over kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van die functie zijn vereist, kan in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden of blijven ingedeeld.

5. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. De werknemer, wiens functie ten gevolge van een onvrijwillige functiewisseling of ten gevolge van wijzigingen in de inhoud en de waardering van de functie wordt ingedeeld in een lagere salarisschaal, ontvangt indien zijn maandsalaris op dat moment hoger is dan het maximumsalaris van deze schaal een toelage tot het oude maandsalaris.
- b. De toelage, als bedoeld onder a, wordt in vijf jaar met 20% per jaar afgebouwd, waarbij de toelage het eerste jaar 100% bedraagt, het tweede jaar 80%, het derde jaar 60%, het vierde jaar 40% en het vijfde jaar 20%, tenzij de toelage is toegekend bij de invoering van het IFB-systeem op 1 april 1998, in welk geval de toelage niet is of wordt aangepast aan bij CAO overeengekomen algemene salarisverhogingen.
- c. Het bepaalde in sublid b is niet van toepassing op de werknemer, aan wie op grond van het Sociaal Plan Reorganisatie SVB een salarisgarantie is toegekend.
- d. Indien gedurende de looptijd van de CAO een veranderingsproces plaatsvindt waarbij grote groepen personeel zijn betrokken, zal overleg plaatsvinden over een regeling sociale gevolgen.

6. Werkgeversbijdrage levensloop

Om deelname aan de levensloopregeling te stimuleren hebben werknemers die geboren zijn ná 1949 maandelijks aanspraak op een werkgeversbijdrage ter hoogte van 0,8% van het maandinkomen. Werknemers geboren vóór 1950 hebben deze aanspraak alleen als zij geen recht hebben op de overgangsregeling FPU conform de bepalingen van de Stichting Pensioenfonds ABP. Werknemers geboren vóór 1950 die wel recht hebben op de overgangsregeling FPU, hebben geen aanspraak op deze werkgeversbijdrage. Deze werkgeversbijdrage is niet pensioengevend.

7. Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 8 TOESLAGEN

1. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor per werkperiode de arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende rooster wordt overschreden, is sprake van overwerk. Indien overwerk voor de werknemer een ander dan incidenteel karakter krijgt, zal de werkgever ernaar streven maatregelen te treffen die dat overwerk voorkomen of althans zo veel mogelijk beperken. Niet als overwerk wordt beschouwd een incidentele afwijking van het rooster van een half uur of minder, indien het betreft het afmaken van een bepaalde taak.
- b. De werkperiode als bedoeld in het voorgaande lid wordt gesteld op:
 - een dag, indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisseling onderhevig zijn;
 - een tijdvak van ten minste zeven dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijden volgens rooster wisselen.
- c. Voor de werknemer voor wie een salarisschaal geldt met een hoger maximumsalaris dan dat van schaal 8 van deze CAO wordt geen vergoeding voor overwerk toegekend.
- d. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze, in overleg met de werkgever, in vrije tijd of uursalaris vermeerderd met de onder e. genoemde toeslag. Bij compensatie in vrije tijd dient deze vrije tijd binnen één jaar na het verrichten van het overwerk te worden opgenomen. Indien de omstandigheden van de SVB naar het oordeel van de werkgever niet toelaten dat overuren binnen de gestelde termijn worden gecompenseerd in vrije tijd, zal naast de toeslag per gewerkt uur het uursalaris worden uitbetaald. Voorts kan de werkgever -na overleg met de werknemer- bepalen dat overwerk wordt vergoed in de vorm van een vaste toelage per maand.
- e. De toeslag bedraagt per werkperiode als bedoeld in lid a:

zondagen	tussen 0 en 24 uur	100%
dan wel de dag volgend		
op een zondag	tussen 0 en 6 uur	100%
feest- en gedenkdagen	tussen 0 en 24 uur	100%
dan wel de dag volgend		
op een feest- en gedenkdag	tussen 0 en 6 uur	100%
zaterdag	tussen 0 en 18 uur	50%
zaterdag	tussen 18 en 24 uur	75%
dinsdag t/m vrijdag	tussen 0 en 6 uur	50%
maandag t/m vrijdag	tussen 6 en 20 uur	25%
	eerste 2 uur	25%
	het 3e en volgende uur	50%
maandag t/m vrijdag	tussen 20 en 24 uur	50%
van het voor de werknemer geldende uursalaris.		

- f. Indien overwerk wordt vergoed in een vaste toelage per maand, blijft deze toelage bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het maandsalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de toelage betaald als een percentage over het gedeeltelijk doorbetaalde uursalaris.

2. Toelage onregelmatige dienst

- a. Aan de werknemer, die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 19.00 uur, wordt een toelage toegekend.
- b. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris en wel:
 - 1. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 7.00 uur en tussen 19.00 en 22.00 uur;
 - 2. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - 3. 45% voor de uren op zaterdag;
 - 4. 70% voor de uren op zondag;
 - 5. 100% voor de uren op de feest- en gedenkdagen, zoals genoemd in artikel 11 van deze CAO.

De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorend bij salarisnummer 7 van salarisschaal 6.

- c. De toelage wordt voor de morgen- en avonduren, zoals genoemd onder b.1. van dit lid, slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk beëindigd na 19.00 uur.
- d. In afwijking van het bepaalde in a en b van dit lid ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt een vaste toelage, mits hij op dat moment gedurende ten minste 5 jaar zonder onderbreking van langer dan twee maanden een toelage als bedoeld in dit lid heeft genoten. Deze toelage wordt vastgesteld op het bedrag dat de werknemer over de twaalf maanden voorafgaande aan de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, gemiddeld per maand als toelage als bedoeld in dit lid heeft genoten. De toelage wordt aangepast aan algemene salariswijzigingen.
- e. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen, waarmee het bepaalde in dit lid van artikel 8 wordt aangevuld of waarmee van dit lid wordt afgeweken.
- f. Indien onregelmatige dienst wordt vergoed in een vaste toelage per maand, blijft deze toelage bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie,

waarbij het uursalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de toelage betaald als een percentage over het gedeeltelijk doorbetaalde uursalaris.

3. Afbouw toelage onregelmatige dienst

- a. De werknemer, die als gevolg van het wegvallen of verminderen van een toelage als bedoeld in lid 2 van dit artikel blijvend een vermindering van inkomsten ondergaat, welke ten minste 3% van de som van het maandsalaris en de toelage als bedoeld in lid 2 van dit artikel bedraagt, wordt een aflopende toelage toegekend.
- b. De toelage wordt slechts dan toegekend, indien de werknemer ten minste twee jaar direct voorafgaand aan de beëindiging of vermindering van de toelage deze zonder onderbreking van langer dan 2 maanden heeft genoten.
- c. Indien de werknemer niet-doorbetaald verlof geniet, wordt de afbouw toelage onregelmatige dienst opgeschort gedurende de periode van het niet-doorbetaald verlof. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het uursalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de afbouw toelage volledig doorbetaald.

4. Consignatie

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te gaan verrichten, ontvangt hiervoor een toelage.
- b. De toelage bedraagt per uur een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris en wel:
 1. 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
 2. 10% voor de uren op zaterdag, zondag en de feestdagen, als genoemd in artikel 11 van deze CAO.

De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorend bij salarisnummer 7 van salarisschaal 6.

- c. De toelage wordt verhoogd met 100% over de uren, waarop aan de bereikbaarheid en beschikbaarheid in opdracht van de werkgever een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
- d. Indien consignatie wordt vergoed in een vaste toelage per maand, blijft deze toelage bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het uursalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de consignatietoelage betaald als een percentage over het gedeeltelijk doorbetaalde uursalaris.

5. Verschuivingstoelage

- a. Aan de werknemer die volgens rooster, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur, wordt voor het in opdracht van de werkgever verrichten van arbeid op uren die afwijken van het vastgestelde rooster een toelage toegekend, voor zover met die uren het totaal van de per werkperiode vastgestelde arbeidsuren niet wordt overschreden.
- b. Op de toelage bestaat geen aanspraak, indien tussen het geven van de opdracht en het verrichten van de arbeid meer dan 72 uren zijn verstreken.
- c. De toelage bedraagt voor elk vol uur waarop in afwijking van het rooster arbeid wordt verricht 40% van het voor de werknemer geldende uursalaris, met dien verstande dat dit percentage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 7 van salarisschaal 6.
- d. Indien de verschuivingstoelage als een vaste toelage per maand wordt toegekend, blijft deze toelage bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het uursalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de verschuivingstoelage betaald als een percentage over het gedeeltelijk doorbetaalde uursalaris.

ARTIKEL 9 BIJZONDERE BELONINGEN

1. Functioneringstoelage

Aan de werknemer, die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt, kan, wanneer daartoe op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver aanleiding bestaat, een toelage worden toegekend.

2. Toelage werving en behoud

- a. Aan de werknemer kan om reden van werving en behoud een toelage voor de duur van een jaar worden toegekend.
- b. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden kan de toelage voor een bepaalde duur langer dan een jaar worden toegekend.

3. Premie werving en behoud

- a. Aan de werknemer kan om redenen van werving en behoud een eenmalige uitkering worden toegekend, waarbij de werkgever aan toekenning nadere voorwaarden kan verbinden.
- b. De uitkering wordt toegekend aan het eind van een tijdvak dat tevoren is vastgesteld door de werkgever.
- c. Aan de werknemer, die niet aan de voorwaarden heeft kunnen voldoen door een naar het oordeel van de werkgever niet aan hemzelf te wijten oorzaak, kan de uitkering gedeeltelijk worden toegekend.

4. Beloning bijzondere prestatie

De werknemer kan wegens buitengewone toewijding of bijzondere prestatie worden beloond.

5. Toelage uitzonderlijke gevallen

In uitzonderlijke gevallen kan aan de werknemer een toelage worden toegekend op andere gronden dan die vermeld in de voorgaande leden van dit artikel.

6. Een toelage toegekend op grond van dit artikel blijft bij afwezigheid anders dan wegens vakantie in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid.

Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie waarbij het maandsalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de toelage bepaald naar rato van het gedeeltelijk doorbetaalde maandsalaris.

ARTIKEL 10 DIENSTTIJDGRATIFICATIES

Aan de werknemer die 25 of 40 jaar ononderbroken in dienst is van de werkgever en/of van diens rechtsvoorganger wordt een jubileumgratificatie toegekend van een half maandinkomen, naar rato van de gemiddelde omvang van zijn dienstverband bij de SVB, vermeerderd met de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering bij 25 jaar en van één maandinkomen, vermeerderd met de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering bij 40 jaar. Voor de werknemer die per 31 december 1997 in dienst was van de SVB geldt tevens dat als dienstjaren worden aangemerkt de ononderbroken jaren, die tot en met 31 december 1997 bij de vaststelling van de jubileumgratificatie in aanmerking werden genomen. Deze bruto-gratificatie wordt voor zover fiscaal mogelijk belastingvrij uitbetaald.

ARTIKEL 11 FEEST- EN GEDENKDAGEN

1. Onder feest- en gedenkdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en in lustrumjaren de Nationale Bevrijdingsdag, tenzij gevierd op een zaterdag of zondag.
2. De werknemer wordt voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

ARTIKEL 12 A CALAMITEITEN- EN ANDER KORT VERZUIMVERLOF

1. Met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het anders en overigens in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg bepaalde, wordt de werknemer doorbetaald verlof toegekend in de hieronder genoemde gevallen:
 - a. bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: 4 dagen;
 - b. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 1 dag; in geval de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide, wordt aanvullend verlof verleend voor ten hoogste 2 dagen;
 - c. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste 2 dagen;
 - d. bij verhuizing in geval van overplaatsing voor hen die een eigen huishouding hebben 2 dagen, zo nodig te verlengen tot 3 en in zeer bijzondere gevallen tot 4 dagen; bij verhuizing in geval van overplaatsing voor hen die geen eigen huishouding voeren: 2 dagen;

- e. bij verhuizing in opdracht van de werkgever anders dan in geval van overplaatsing voor hen die een eigen huishouding voeren: ten hoogste 2 dagen;
 - f. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is.
2. In alle overige situaties die onder de werking van art. 4:1 van de Wet arbeid en zorg vallen, wordt de werknemer niet-doorbetaald verlof toegekend voor een korte naar billijkheid te rekenen tijd, mits hij zo mogelijk ten minste 24 uur tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens vertegenwoordiger van het verzuim kennis geeft.
 3. De artikelen 4:3 en 4:4 van de Wet arbeid en zorg betreffende melding en informatie zijn onverkort van toepassing.

ARTIKEL 12 B ZWANGERSCHAP- EN BEVALLINGSVERLOF

1. De vrouwelijke werknemer heeft conform de bepalingen van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, danwel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken bedragen.
4. Dagen waarop de vrouwelijke werknemer wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid in de periode, waarin zij recht had kunnen hebben op zwangerschapsverlof, doch dit zwangerschapsverlof nog niet is aangevangen, worden aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
5. De wettelijke uitkeringen op grond van artikel 3:13 van de Wet arbeid en zorg en artikel 29a van de Ziektewet worden door de werkgever aangevuld tot 100% van het salaris.

ARTIKEL 12 C KRAAMVERLOF

1. Na de bevalling van de echtgenote, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont zoals bedoeld in artikel 1:3, lid 2 van de Wet arbeid en zorg of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op doorbetaald verlof voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
2. De artikelen 4:3 en 4:4 van de Wet arbeid en zorg betreffende melding en informatie zijn onverkort van toepassing.

ARTIKEL 12 D ADOPTIEVERLOF EN VERLOF IN VERBAND MET PLEEGZORG

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind conform de bepalingen van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg recht op verlof, waarbij de verlofperiode op grond van de Wet arbeid en zorg wordt uitgebreid van ten hoogste vier aaneengesloten weken tot ten hoogste zes aaneengesloten weken. Het recht op verlof in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind bestaat gedurende een periode van achttien weken. Het recht op verlof bestaat vanaf vier weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie of opneming als pleegkind een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals blijkend uit door de werknemer aan de werkgever te overleggen documenten.
2. Bij het tegelijkertijd adopteren en/of opnemen als pleegkind van twee of meer kinderen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
3. Gedurende de periode van verlof in verband met adoptie of de opname van een pleegkind wordt het salaris volledig doorbetaald, onder de conditie dat de werknemer meewerkt aan het verkrijgen van de wettelijke uitkering in verband met adoptieverlof of verlof in verband met pleegzorg op grond van de Wet arbeid en zorg.

ARTIKEL 12 E OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd en die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft conform de bepalingen van hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg recht op onbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan,

bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op onbetaald ouderschapsverlof.

2. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd en die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft conform de bepalingen van hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg recht op onbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op onbetaald ouderschapsverlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer onbetaald ouderschapsverlof.
3. Het aantal uren onbetaald ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
4. Het voor de werknemer beschikbare recht op ouderschapsverlof wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden. Daarnaast kan de werknemer het beschikbare recht op ouderschapsverlof opnemen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt. Deze perioden dienen te vallen binnen een tijdvak van ten hoogste 12 aaneengesloten maanden.
5. Geen recht op ouderschapsverlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
6. De werknemer wiens arbeidsduur 835 of meer uren op jaarbasis bedraagt, wat neerkomt op een gemiddelde arbeidsduur van 16 uur of meer per week en die ouderschapsverlof geniet voor een kind dat de leeftijd van vier jaar nog niet heeft bereikt, heeft tot 2011 recht op doorbetaald ouderschapsverlof. De hoogte van de doorbetaling is vastgelegd in onderstaande tabel, waarbij in de jaren 2006 tot en met 2009 in mindering wordt gebracht de fiscale ouderschapsverlofkorting, waarop recht bestaat bij deelname aan de levensloopregeling. De vermindering vindt ook plaats indien de werknemer niet deelneemt aan de levensloopregeling en niet in aanmerking komt voor de fiscale ouderschapsverlofkorting.

Jaar Hoogte loondoorbetaling

2006	75% (minus fiscale ouderschapsverlofkorting)
2007	60% (minus fiscale ouderschapsverlofkorting)
2008	45% (minus fiscale ouderschapsverlofkorting)
2009	30% (minus fiscale ouderschapsverlofkorting)
2010	15%

De doorbetaling van het salaris vindt plaats over maximaal 468 verlofuren.

7. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren ouderschapsverlof over de opgegeven periode en de spreiding van het ouderschapsverlof over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
8. De werknemer kan de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
9. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof.
10. Gedurende de periode van het ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet, tenzij zich tegelijkertijd andere wijzigingen in het dienstverband voordoen.
11. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van het salaris over de genoten verlofuren indien tijdens de periode van ouderschapsverlof of binnen een jaar na afloop van de periode van doorbetaald ouderschapsverlof:
 - a. de werknemer op eigen verzoek uit dienst treedt of is getreden;
 - b. de werkgever het dienstverband beëindigt of heeft beëindigd op grond van aan de werknemer te wijten feiten en omstandigheden;
 - c. het dienstverband van rechtswege afloopt of is afgelopen.
12. Indien op aanvraag van de werknemer, binnen één jaar nadat hij doorbetaald ouderschapsverlof heeft genoten, zijn normale arbeidsduur per week vermindert wordt tot minder uren dan direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof, dient hij het salaris over de genoten verlofuren, waarmee de normale arbeidsduur per week verminderd wordt, terug te betalen.

ARTIKEL 12 F KORTDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft conform de bepalingen van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. de echtgenoot/echtgenote of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont zoals bedoeld in artikel 1:3, lid 2 van de Wet arbeid en zorg;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
3. De werknemer houdt gedurende het verlof per uur recht op 70% van zijn uursalaris.
4. De artikelen 5:3, 5:4 en 5:5 van de Wet arbeid en zorg betreffende melding en informatie zijn onverkort van toepassing.

ARTIKEL 12 G VAKBONDSVERLOF

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, wordt aan de werknemer jaarlijks ten hoogste 120 uren doorbetaald verlof verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van werknemers, van centrale organisaties waarbij die verenigingen zijn aangesloten of van internationale werknemersorganisaties, mits de werknemer hieraan deelneemt:
 - a. voorzover het betreft vergaderingen van verenigingen van werknemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
 - b. voorzover het betreft vergaderingen van centrale organisaties waarbij verenigingen van werknemers zijn aangesloten als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of als bestuurslid van een hier bedoelde vereniging;

- c. voorzover het betreft vergaderingen van een internationale werknemersorganisatie als bestuurslid van die organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers;
 - d. tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt voor ten hoogste 208 uren per jaar verlof verleend met behoud van maandinkomen aan de werknemer die door een centrale organisatie van werknemers of een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging dan wel binnen het werkverband van de werkgever, die ertoe strekken de doelstellingen van die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen.
2. De leden van de vakbonden, partijen bij deze CAO, hebben ten behoeve van het bijwonen van ledenraadplegingen recht op doorbetaald verlof met een maximum van twee dagen per jaar, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

ARTIKEL 12 H BUITENGEWOON VERLOF VAN LANGE DUUR

1. De werknemer kan doorbetaald of niet-doorbetaald buitengewoon verlof van lange duur worden verleend, al dan niet onder bepaalde voorwaarden. Het verlof gaat niet in dan na aanvaarding van het verlof met de daaraan verbonden voorwaarden door de werknemer. Indien het verlof uitsluitend in het persoonlijk belang is van de werknemer kan hem slechts niet-doorbetaald verlof worden verleend en voor ten hoogste een periode van zes maanden.
2. Indien met de verlofverlening niet alleen een persoonlijk, maar ook een algemeen belang wordt gediend kan niet-doorbetaald verlof voor ten hoogste een periode van een jaar worden verleend.
3. Indien de periode van niet-doorbetaald verlof een maand of langer duurt, dient de pensioenopbouw over de gehele verlofperiode ongewijzigd voortgezet te worden, waarbij de werknemer tevens het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie en toepasselijke werkgeverspremies sociale zekerheid dient te betalen.

ARTIKEL 12 I LANGDUREND ZORGVLOF

1. De werknemer heeft conform de bepalingen van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg recht op verlof voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, indien dit betreft:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

- b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer als bedoeld in artikel 5:1, eerste lid, onderdeel d van de Wet arbeid en zorg;
 - c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week.
 3. Het salaris wordt gedurende de verlofperiode niet doorbetaald.

ARTIKEL 12 J HARDHEIDSCLAUSULE

Buiten de in de artikelen 12a tot en met 12i genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek doorbetaald, gedeeltelijk doorbetaald, of niet-doorbetaald buitengewoon verlof toekennen, indien de omstandigheden dit naar zijn oordeel rechtvaardigen.

ARTIKEL 13 A HET VERWERVEN VAN VAKANTIE

1. a. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een voltijds dienstverband 184 vakantie-uren.
- b. De werknemer die conform art. 6, lid 2, na toestemming van zijn leidinggevende gekozen heeft voor uitbreiding van zijn arbeidsduur, verwerft aanvullend 10 vakantie-uren indien zijn arbeidsduur is uitgebreid met 104 uren en 16 vakantie-uren bij 2.032 te werken uren.
- c. De aanspraak op vakantie-uren wordt volgens de volgende tabel verhoogd, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt:

leeftijd	verhoging
18 jaar	24 uren
19 jaar	16 uren
20 jaar	8 uren
37 t/m 41 jaar	8 uren
42 t/m 46 jaar	16 uren
47 t/m 51 jaar	24 uren
52 t/m 56 jaar	32 uren
57 jaar en ouder	40 uren

2. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft over dat kalenderjaar per volle kalendermaand recht op 1/12 deel van de vakantie-uren die de werknemer toekomen op basis van lid 1.
3. De werknemer verwerft vakantie-uren over de tijd gedurende welke hij aanspraak op salaris heeft.
4. In aanvulling op het in het vorige lid bepaalde, verwerft de werknemer eveneens vakantie-uren tijdens:
 - a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, conform art. 7:635, lid 4, BW;
 - b. calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, zowel tijdens doorbetaald, als onbetaald calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, zoals bedoeld in art. 12a;
 - c. zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 12b;
 - d. adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg, zoals bedoeld in art. 12d;
 - e. ouderschapsverlof, zowel tijdens doorbetaald, als onbetaald ouderschapsverlof, zoals bedoeld in art. 12e;
 - f. het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige opgeroepen zijn ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - g. het genieten van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie, zoals bedoeld in art. 7:641, lid 3, BW;

- h. vakbondsverlof zoals bedoeld in art. 12g;
 - i. verlof zoals bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof);
 - j. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. In het in lid 4 en onder a bedoelde geval worden vakantierechten verworven conform art. 7:635, lid 4, BW, met dien verstande dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer gedurende de eerste zes maanden van zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vakantie-uren verwerft conform lid 1 en 2. Na deze periode van zes maanden verwerft de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer slechts vakantie-uren die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.
6. Indien een onderbreking van de werkzaamheden in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in art. 13a lid 2 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 13 B OPNEMEN VAN VAKANTIE

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
2. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. De werknemer dient de vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het kalenderjaar waarin zij worden verworven.
4. Opname van vakantie-uren geschiedt ten minste eenmaal per jaar voor een aaneengesloten periode van minimaal 72 uur en maximaal 144 uur.
5. De werkgever kan de werknemer toestaan in enig jaar meer vakantie-uren op te nemen dan zijn aanspraak tot en met het lopende jaar bedraagt, met dien verstande dat de opgenomen vakantie-uren de aanspraak tot en met het lopende jaar nimmer met meer dan 64 uren zullen overschrijden. De in een kalenderjaar te veel genoten vakantie-uren worden in mindering gebracht op de aanspraak op vakantie-uren over het eerstvolgende kalenderjaar.

6. Vakantie-uren die niet aaneengesloten worden genoten kunnen afzonderlijk worden genomen in blokken van ten minste één uur.

ARTIKEL 13 C SAMENVALLLEN VAN VAKANTIE MET BEPAALDE ANDERE DAGEN WAAROP GEEN ARBEID WORDT VERICHT

1. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in art. 13a, lid 4 en art. 12a gelden niet als vakantie-uren.
2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie-uren worden aangemerkt. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd.
3. Aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren, die op grond van het vorige lid bepaalde niet zodanig zijn aangemerkt, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

ARTIKEL 13 D VAKANTIE BIJ ONTSLAG

1. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen met dien verstande, dat deze vakantie-uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen, zullen de resterende vakantie-uren worden uitbetaald. Als prijs van een uur geldt het voor de werknemer geldende maandinkomen vermeerderd met de daarover opgebouwde vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering gedeeld door 156.
3. Teveel genoten vakantie-uren worden bij de beëindiging van de dienstbetrekking verrekend.
4. De werkgever reikt op verzoek van de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren zijn uitbetaald.

ARTIKEL 13 E VERJARING VAN VAKANTIE

Vakantie-uren welke niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen.

ARTIKEL 13 F KOPEN EN VERKOPEN VAN VAKANTIE

De werknemer heeft de mogelijkheid jaarlijks minimaal acht vakantie-uren en maximaal 48 vakantie-uren te kopen of te verkopen, waarbij het wettelijk minimum aantal vakantie-uren niet mag worden onderschreden. Als prijs van een uur geldt het voor de werknemer geldende maandinkomen vermeerderd met de daarover opgebouwde vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering gedeeld door 156, in voorkomende gevallen gecorrigeerd voor het effect van deelname aan het cafetariasysteem.

ARTIKEL 14 VAKANTIE-UITKERING

1. De werknemer bouwt maandelijks een vakantie-uitkering op van 8% van het hem uitbetaalde maandinkomen.
2. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald in de maand mei over de periode van juni van het voorafgaande jaar tot en met mei van het lopende jaar.
3. Bij beëindiging van het dienstverband vindt verrekening van de tot dan toe opgebouwde vakantie-uitkering plaats.

ARTIKEL 15 EINDEJAARSUITKERING

1. De werknemer bouwt maandelijks een eindejaarsuitkering op van 8,33% van het hem uitbetaalde maandinkomen.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per jaar betaald in de maand december.
3. Bij beëindiging van het dienstverband vindt verrekening van de tot dan toe opgebouwde eindejaarsuitkering plaats.

ARTIKEL 16 REGELING VOORZIENINGEN EN VERPLICHTINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Partijen zijn overeengekomen een Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid, die deel uitmaakt van deze CAO en is opgenomen in het Handboek Sociale Zaken.

ARTIKEL 17 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt het maandinkomen tot en met de dag van overlijden uitbetaald, vermeerderd met de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de afrekening van de nog niet genoten vakantie-rechten.
2. Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer wordt een overlijdensuitkering verstrekt.
3. Deze uitkering is gelijk aan driemaal het laatstelijk toekomend maandinkomen. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge werknemersverzekeringen.
4. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1: de minderjarige wettige, natuurlijke of geadopteerde kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

ARTIKEL 18 PENSIOENREGELING

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De uitvoering van de pensioenregeling geschiedt door de Stichting Pensioenfonds ABP.
3. De werkgever meldt de werknemer bij indiensttreding aan bij de Stichting Pensioenfonds ABP.

4. Alle salaris- en inkomensbestanddelen worden als pensioengevend aangemerkt, tenzij dit op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP of deze CAO uitgesloten is of wordt.
5. De werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling is een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling, waaronder de regeling pre-, ouderdoms-, nabestaanden- en invaliditeitspensioen. Deze bijdragen worden maandelijks door de werkgever op het salaris van de werknemer ingehouden en afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van de IP/WAO-aanvulling dient hij dit bij indienstreding tijdig schriftelijk aan te geven, waarbij geldt dat sprake is van een eenmalige keuze.

ARTIKEL 19 KOSTENVERGOEDINGEN

1. Kosten woon-werkverkeer

De kosten voor woon-werkverkeer worden vergoed conform de tussen partijen overeengekomen regeling zoals opgenomen in het Handboek Sociale Zaken.

2. Vergoedingsregelingen

Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten, worden aan de werknemer vergoed.

3. Werkgeversbijdrage zorgverzekeringswet

De werknemer ontvangt een bedrag van € 35,- bruto per maand als bijdrage in de kosten van het per 1 januari 2006 ingevoerde zorgstelsel. Dit bedrag is voor alle medewerkers gelijk en wordt niet aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze bijdrage is niet pensioengevend.

4. Kinderopvang

De werkgever zal, rekening houdende met de Wet kinderopvang, in alle gevallen een zesde deel van de kosten van kinderopvang vergoeden tot het maximale uurtarief zoals gehanteerd door de Belastingdienst voor het vaststellen van de rijksbijdrage.

ARTIKEL 20 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

1. De werkgever kan disciplinaire maatregelen nemen tegen de werknemer die:
 - a. nalatig is in zijn werkzaamheden;
 - b. nalatig is in het nakomen van geldende voorschriften;
 - c. iets nalaat of doet wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden had moeten doen of juist had moeten nalaten.

2. De maatregelen die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. waarschuwing of schriftelijke berisping;
 - b. gehele of gedeeltelijke inhouding van het maandsalaris tot een bedrag van ten hoogste het maandsalaris over een halve maand;
 - c. het niet toekennen van periodieke verhogingen gedurende maximaal twee jaar;
 - d. verplaatsing, al dan niet met verlening van een tegemoetkoming in de verplaatsingskosten, tot ten hoogste het bedrag dat in geval van verplaatsing in het belang van de dienst zou kunnen worden verleend;
 - e. schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris;
 - f. ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW.

ARTIKEL 21 A SPAARLOONREGELING

De werkgever kent een spaarloonregeling die voldoet aan de fiscale eisen terzake. De werknemer kan per kalenderjaar het voor dat kalenderjaar geldende wettelijke maximum sparen, rekening houdend met de fiscale eisen. De regeling wordt uitgewerkt in overleg met de vakorganisaties, partij bij deze CAO. Wijzigingen in de fiscale eisen werken automatisch door in de regeling.

ARTIKEL 21 B LEVENSLLOOPREGELING

De werkgever kent een levensloopregeling die voldoet aan de fiscale eisen terzake. De werknemer kan per jaar het voor hem geldende wettelijke maximum sparen, rekening houdend met de fiscale eisen. De regeling wordt uitgewerkt in overleg met de vakorganisaties, partij bij deze CAO. Wijzigingen in de fiscale eisen werken automatisch door in de regeling.

ARTIKEL 22 CAFETARIASYSTEEM ARBEIDSVORWAARDEN

1. Binnen hetgeen in deze CAO door partijen is overeengekomen heeft de werknemer de mogelijkheid onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze in te vullen, door het aanwenden van bronnen voor doelen.
2. In het cafetariasyteem gelden als bronnen:
 - a. bruto-inkomensbestanddelen, waaronder de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering;
 - b. vakantie-uren boven het wettelijk minimum, met een minimum van 8 uur en een maximum van 48 uur;
 - c. meer te werken uren zoals bedoeld in artikel 5, lid 8 van deze CAO, waarop de werknemer wel werkt, met een maximum van 48 uren.
3. In het cafetariasyteem gelden als doelen:
 - a. spaarloon;
 - b. extra vakantie-uren, met een minimum van 8 uur en een maximum van 48 uur;
 - c. levensloop;
 - d. extra pensioenstortingen ABP Extra Pensioen voor een hogere en/of eerdere FPU of voor een hoger ouderdomspensioen;
 - e. fiets voor woon-werkverkeer;
 - f. vakbondscontributie;
 - g. eigen bijdrage binnen de Studiefaciliteitenregeling SVB.
4. Partijen hebben het cafetariasyteem - binnen fiscale, sociaalverzekerings- en pensioentechnische grenzen - nader uitgewerkt in een regeling.
5. Partijen kunnen besluiten onderdelen van het systeem op verschillende momenten in te laten gaan

ARTIKEL 23 REGELING BOVENWETTELIJKE AANSPRAKEN BIJ WERKLOOSHEID

1. Ingaande 1 januari 2001 is de werknemer verzekerd voor de Werkloosheids-wet (WW). De werknemer die bij zijn ontslag aanspraak kan maken op een WW-uitkering, maakt aanspraak op een bovenwettelijk uitkering, zoals vastgelegd in de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Sociale Verzekerings-bank. Deze regeling, die is opgenomen in het Handboek Sociale Zaken, en die deel uitmaakt van deze CAO, gaat in op een door de werkgever te bepalen moment.

2. Tot het in het vorige lid bedoelde moment geldt de Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid Sociale Verzekeringsbank, die voorziet in aanspraken die qua hoogte en duur een aanvulling bieden van de WW tot de tot 1 januari 2001 bestaande rechten op grond van de Uitkeringsregeling SVB en/of het Wachtgeldbesluit SVB.
3. De uitkering van ex-werknemers aan wie voor 1 januari 2001 een uitkering is toegekend op grond van de Uitkeringsregeling SVB of het Wachtgeldbesluit SVB wordt gegarandeerd conform het bepaalde in bedoelde regelingen.

ARTIKEL 24 UITLEG EN GESCHILLEN

1. Algemeen

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

2. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze CAO, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

ARTIKEL 25 LOOPTIJD

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2006 en eindigt op 31 maart 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde
Sociale Verzekeringsbank
te Amstelveen

Partijen ter andere zijde
CNV Publieke Zaak
te Den Haag

ABVAKABO FNV
te Zoetermeer

E.F. Stoové

H. van der Wind

mw. E.M.A. van der Weiden

BIJLAGEN

SALARISTABEL PER 1 JANUARI 2006 (INCLUSIEF 1,50% VERHOOGING)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1369	1529	1687	1815	1994	2201	2434	2667	3006	3391	3845	4267	4860	5509
1	1403	1559	1719	1845	2032	2241	2481	2730	3078	3473	3940	4379	4987	5645
2	1433	1593	1749	1882	2074	2290	2544	2792	3151	3554	4039	4494	5114	5780
3	1466	1625	1781	1920	2117	2339	2604	2864	3231	3651	4153	4606	5238	5917
4	1497	1655	1815	1958	2158	2383	2667	2935	3312	3746	4267	4733	5372	6059
5	1529	1687	1845	1994	2201	2434	2730	3006	3391	3845	4379	4860	5509	6203
6	1559	1719	1882	2032	2241	2481	2792	3078	3473	3940	4494	4987	5645	6343
7	1593	1749	1920	2074	2290	2544	2864	3151	3554	4039	4606	5114	5780	6485
8	1625	1781	1958	2117	2339	2604	2935	3231	3651	4153	4733	5238	5917	6628
9	1655	1815	1994	2158	2383	2667	3006	3312	3746	4267	4860	5372	6059	6773
10	1687	1845	2032	2201	2434	2730	3078	3391	3845	4379	4987	5509	6203	6917
11				2241	2481	2792	3151	3473	3940	4494	5114	5645	6343	7063
12								3554	4039	4606	5238	5780	6485	7207
13												5917	6628	7352

SALARISTABEL PER 1 JANUARI 2007 (INCLUSIEF 1,75% VERHOOGING)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1393	1556	1717	1847	2029	2240	2477	2714	3059	3450	3912	4342	4945	5605
1	1428	1586	1749	1877	2068	2280	2524	2778	3132	3534	4009	4456	5074	5744
2	1458	1621	1780	1915	2110	2330	2589	2841	3206	3616	4110	4573	5203	5881
3	1492	1653	1812	1954	2154	2380	2650	2914	3288	3715	4226	4687	5330	6021
4	1523	1684	1847	1992	2196	2425	2714	2986	3370	3812	4342	4816	5466	6165
5	1556	1717	1877	2029	2240	2477	2778	3059	3450	3912	4456	4945	5605	6312
6	1586	1749	1915	2068	2280	2524	2841	3132	3534	4009	4573	5074	5744	6454
7	1621	1780	1954	2110	2330	2589	2914	3206	3616	4110	4687	5203	5881	6598
8	1653	1812	1992	2154	2380	2650	2986	3288	3715	4226	4816	5330	6021	6744
9	1684	1847	2029	2196	2425	2714	3059	3370	3812	4342	4945	5466	6165	6892
10	1717	1877	2068	2240	2477	2778	3132	3450	3912	4456	5074	5605	6312	7038
11				2280	2524	2841	3206	3534	4009	4573	5203	5744	6454	7187
12								3616	4110	4687	5330	5881	6598	7333
13												6021	6744	7481

SALARISTABEL PER 1 JANUARI 2008 (INCLUSIEF 0,75% VERHOOGING)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1403	1568	1730	1861	2044	2257	2496	2734	3082	3476	3941	4375	4982	5647
1	1439	1598	1762	1891	2084	2297	2543	2799	3155	3561	4039	4489	5112	5787
2	1469	1633	1793	1929	2126	2347	2608	2862	3230	3643	4141	4607	5242	5925
3	1503	1665	1826	1969	2170	2398	2670	2936	3313	3743	4258	4722	5370	6066
4	1534	1697	1861	2007	2212	2443	2734	3008	3395	3841	4375	4852	5507	6211
5	1568	1730	1891	2044	2257	2496	2799	3082	3476	3941	4489	4982	5647	6359
6	1598	1762	1929	2084	2297	2543	2862	3155	3561	4039	4607	5112	5787	6502
7	1633	1793	1969	2126	2347	2608	2936	3230	3643	4141	4722	5242	5925	6647
8	1665	1826	2007	2170	2398	2670	3008	3313	3743	4258	4852	5370	6066	6795
9	1697	1861	2044	2212	2443	2734	3082	3395	3841	4375	4982	5507	6211	6944
10	1730	1891	2084	2257	2496	2799	3155	3476	3941	4489	5112	5647	6359	7091
11				2297	2543	2862	3230	3561	4039	4607	5242	5787	6502	7241
12								3643	4141	4722	5370	5925	6647	7388
13												6066	6795	7537



