



**Collectieve Arbeidsovereenkomst  
Sociale Verzekeringsbank  
1 januari 2020 – 1 januari 2022**



voor het leven  
Sociale Verzekeringsbank

Ooit komt iedereen een keer met de SVB in aanraking. Bij de fijne dingen in het leven of door de onvermijdelijke dingen van het leven. Als kind, als ouder, als nabestaande. Schoolgaand, werkend of gepensioneerd. Dan keert de SVB uit. Beheert ze, verzorgt ze. Doelmatig, rechtmatig en geruisloos. Voor het leven.

**Collectieve Arbeidsovereenkomst  
Sociale Verzekeringsbank  
1 januari 2020 – 1 januari 2022**



### Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden  
Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen  
als partij ter ene zijde  
en  
FNV Publiek Belang te Utrecht, en  
CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief te Den Haag  
als partijen ter andere zijde, ieder afzonderlijk en gezamenlijk,  
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2020 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 partijen bij deze cao alsmede van Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.



## INHOUDSOPGAVE

	Preambule	7
ARTIKEL	1 Definities	10
	2 Algemene verplichtingen van de werkgever	12
	3 Algemene verplichtingen van de werknemer	13
	4 Indienstneming en ontslag	15
	5 Arbeidsduur en werktijden	16
	6 Aanpassing contractuele arbeidsduur	18
	6 A Arbeidsvoorwaarden naar rato	18
	7 Functiegroepen en salaris	19
	8 Toeslagen	21
	9 Bijzondere beloningen	25
	10 Diensttijdgratificaties	26
	11 Feestdagen	26
	12 A Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	26
	12 B Zwangerschap- en bevallingsverlof	27
	12 C Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof	29
	12 D Adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg	29
	12 E Ouderschapsverlof	30
	12 F Kortdurend zorgverlof	31
	12 G Vakbondsverlof	31
	12 H Buitengewoon verlof van lange duur	32
	12 I Langdurend zorgverlof	33
	12 J Hardheidsclausule	33
	13 A Het verwerven van vakantie	33
	13 B Opnemen van vakantie	35
	13 C Vakantie en ziekte	35
	13 D Vakantie bij ontslag	36
	13 E Verjaring van vakantie	36
	13 F Kopen en verkopen van vakantie	36
	14 Vakantie-uitkering	37
	15 Eindejaarsuitkering	37
	16 Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	37
	17 Uitkering bij overlijden	37
	18 Pensioenregeling	38
	19 Kostenvergoedingen	39
	20 Disciplinaire maatregelen	39
	21 Generatieregeling	40
	22 A Cafetariasysteem arbeidsvoorwaarden	40
	22 B Individueel Keuzebudget (IKB)	41
	23 Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid	41
	24 Uitleg en geschillen	42
	25 Looptijd	42
BIJLAGE	Salarisschalen per 1 april 2019, 1 maart 2020 en per 1 januari 2021	43





## PREAMBULE

Als gevolg van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) vallen medewerkers van de SVB per 1 januari 2020 onder de reikwijdte van de nieuwe Ambtenarenwet en zijn zij verplicht deze wet na te leven. Ingevolge deze wet is elke medewerker van de SVB verplicht de ambtseed of gelofte af te leggen.

### Looptijd

Nieuwe bepalingen en wijzigingen in deze cao treden zoveel mogelijk - met terugwerkende kracht - in werking per 1 januari 2020, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege fiscale aspecten.

### Loonontwikkeling

Partijen spreken de volgende structurele loonsverhogingen af:

- 3,25% per 1 maart 2020  
De nieuwe maandsalarissen zijn afgerond op hele euro's.
- 3,25 % per 1 januari 2021  
De nieuwe maandsalarissen zijn afgerond op hele euro's.

### Vitaliteit en optimale inzetbaarheid

De SVB hecht aan vitale medewerkers. We investeren in preventie van ziekteverzuim met behulp van health checks, verzuimcoaches en tal van activiteiten die bewegen en gezond leven stimuleren. We vinden het daarbij belangrijk dat initiatieven uit de organisatie zelf komen. De komende jaren willen we die initiatieven blijven aanmoedigen en ze waar opportuun landelijk beschikbaar stellen. Ook willen we de optimale inzetbaarheid van de medewerker bevorderen, zowel voor de in- als externe arbeidsmarkt. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Daarbij willen we dat zowel de werkgever als de medewerker hun focus verleggen van "nazorg" (wat gebeurt er als de medewerker niet meer inzetbaar is of ingezet kan worden omdat het werk vermindert of wegvalt) naar gedegen "voorzorg" (hoe kunnen we voorkomen dat deze situaties ontstaan).

Bij een volwaardige arbeidsrelatie hoort een goede werk/privé-balans. Door plaats- en tijdonafhankelijk werken te faciliteren, biedt de SVB de medewerkers de ruimte zelf te bepalen wanneer, waar en hoe zij werken, passend bij hun persoonlijke werk/privé-balans.

### Generatieregeling voor werknemers van 60 jaar en ouder

Per 1 januari 2020 kunnen werknemers van 60 jaar en ouder gebruik maken van de mogelijkheid om minder te gaan werken en daarmee meer balans aan te brengen in de werk/privé-verhouding. Met deze regeling blijft de werknemer van 60 jaar en ouder 80% werken, met doorbetaling van 90% van het loon en 100% pensioenopbouw. Deze regeling geldt tot 1 januari 2022.

De vrijkomende formatieruimte zet de SVB in voor trainees en initiatieven die de instroom van jonge medewerkers stimuleren.

Medewerkers jonger dan 60 jaar kunnen ten behoeve van het stimuleren van een betere balans tussen werk en privé – indien het risico op overbelasting dreigt – eveneens van deze regeling gebruik maken voor de duur van maximaal zes maanden.

In het kader van optimale inzetbaarheid én om oudere medewerkers een goed inzicht te geven in hun persoonlijke financiële situatie, bieden we medewerkers van 60 jaar en ouder de mogelijkheid van een

(extern) persoonlijk financieel inzicht gesprek. Zo krijgt de medewerker een 100% objectief beeld van zijn persoonlijke financiële situatie. Dit inzicht kan helpen in het maken van keuzes voor de toekomst.

### Individueel keuzebudget (IKB).

Het bestaande cafetariamodel wordt geïncorporeerd in een Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2021.

Een IKB geeft de medewerker de mogelijkheid naar eigen keuze een deel van het inkomen te laten uitbetalen op door de medewerker gewenste tijdstippen. Daarnaast bestaat de mogelijkheid inkomen deels om te zetten in verlof en andersom. Ook kan het inkomen op een fiscaal voordelige manier worden gebruikt voor een aantal doelen.

Bij de invoering wordt het IKB opgebouwd uit de volgende bronnen: vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Het IKB-budget is maandelijks beschikbaar, maar het tijdstip van uitbetalen van de opgebouwde middelen kan de medewerker zelf kiezen. Het IKB kan worden ingezet voor één of meer nader te bepalen doelen (bijvoorbeeld: laten uitbetalen op door medewerker te kiezen tijdstip(pen) of laten uitbetalen in december, gebruiken om extra IKB-uren te kopen (deze extra gekochte uren kunnen dan niet meer worden verkocht), gebruiken om op een fiscaal voordelige manier producten of diensten te kopen (IKB-doelen), toevoegen aan het persoonlijk opleidingsbudget voor kostbaarder opleidingen, activiteiten die de fysieke, mentale en sociale gezondheid bevorderen, extra pensioen enz.).

Ook kunnen gekochte IKB-uren en bovenwettelijke verlofuren worden toegevoegd aan een IKB-Spaarverlof voor 10 jaar. IKB-uren die niet zijn opgenomen als verlof, worden eind december toegevoegd aan het IKB-spaarverlof.

Het IKB-Spaarverlof kan worden opgenomen als gewoon verlof maar kan tevens worden gebruikt voor een langere periode van aaneengesloten verlof.

### Opleidingen

De huidige Regeling opleidingsfaciliteiten SVB blijft ongewijzigd c.q. elke medewerker in dienst van de SVB behoudt een persoonlijk opleidingsbudget (POB) van €3000 voor drie jaar dat ingezet kan worden ter versterking van de optimale inzetbaarheid. Medewerkers hebben zeggenschap over hun budget dat vrij inzetbaar is voor ontwikkelgerichte opleidingen. Evenals bij het cafetariasysteem arbeidsvoorwaarden, is het persoonlijk opleidingsbudget aan te vullen uit het IKB.

### Groen en vervoer

Ter stimulering van het gebruik van openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer, kunnen medewerkers gebruik maken van de NS-Businesskaart. Ten behoeve van het gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer wordt het in de verruimde Fietsregeling SVB (pilot die op 31 december van 2019 is afgelopen) opgenomen bedrag van €1.250 gehandhaafd.

De termijn waarbinnen de fiets kan worden aangeschaft, wordt voor de duur van de looptijd van de cao, eenmalig teruggebracht van vijf naar drie jaar, mits dit blijft binnen de fiscale ruimte en regelgeving.

Medewerkers die voor het woon-werkverkeer gebruik maken van de fiets, kunnen in aanmerking komen voor een hoge kilometervergoeding van €0,19 onbelast (met een maximum van €200 per maand).

Voor de perioden dat men voor het woon-werkverkeer niet van de fiets gebruik wil maken, kan van de NS businesskaart gebruik worden gemaakt.

Medewerkers kunnen nu gebruik maken van de NS-Businesskaart voor een periode van 12 maanden. Die periode verkorten we naar drie maanden opdat de NS-Businesskaart eenvoudiger kan worden gecombineerd met het gebruik van de fiets voor het woon-/werkverkeer. Medewerkers kunnen dus eens per drie maanden schriftelijk de keuze bepalen voor de hoge fietsvergoeding óf het gebruik van de NS businesskaart.

De in de bestaande Fietsregeling opgenomen vergoeding in de tegemoetkoming voor een jaarabonnement bij een OV-fietsenstalling (gelegen op het woon-werktraject) wordt verhoogd van maximaal €50 naar maximaal €100 per 12 maanden.

Bij binnenlandse dienstreizen per trein kan eerste klas worden gereisd, zodat medewerkers makkelijker in de trein kunnen werken.

In verband met invoering in de HR-systemen, gaan deze afspraken in per 1 april 2020 en gelden tot 1 januari 2022.

#### Studieafpraak

Met het oog op een te realiseren moderniseringsslag van cao en arbeidsvoorwaarden, maken partijen een studieafpraak.

## 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 ter andere zijde, te weten FNV Publiek Belang en CNV Connectief;
- d. **werknemer**  
iedere persoon die op grond van een arbeidsovereenkomst met de SVB 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 aan de werknemer is opgedragen door de werkgever;
- 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 Human Resources**  
het Handboek Human Resources zoals te vinden op Intranet, bevat een nadere uitwerking van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, arbeidsorganisatorische regelingen en voorzieningen naast of in aanvulling op deze cao;

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 voor zover 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 en/of dagen de werknemer zijn werkzaamheden start, 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 vast gesteld 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 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 6 van deze cao recht kan bestaan;

p. **maandinkomen**

- het maandsalaris
- toelagen en toeslagen, met uitzondering van de toelage op grond van artikel 7, lid 6 (Indeling functie van de werknemer in een lagere salarisschaal) van deze cao, en waaronder niet begrepen de uitkeringen zoals bedoeld in artikel 14 en 15 van deze cao, de toeslag overwerk zoals bedoeld in artikel 8, lid 1 van deze cao, de kostenvergoedingen zoals bedoeld in artikel 19 van deze cao
- overige onkostenvergoedingen;

q. **uursalaris**

1/156ste van het maandsalaris;

r. **flexkracht**

de uitzend- en/of detacheerkracht ingeleend door de SVB.

## 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 bepaalde in of krachtens deze cao.

### 2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin verwezen wordt naar de cao en naar het Handboek Human Resources, die beide deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst.

### 3. Cao en informatieverstrekking

De werkgever zorgt er voor dat deze cao, het Handboek Human Resources, alsmede alle wijzigingen daarop voor alle werknemers digitaal beschikbaar zijn.

### 4. Wervingsbeleid

De werkgever zal in het kader van sociaal beleid bij het ontstaan van vacatures, de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hier naar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de organisatie. Bij geschiktheid hebben boventalligen te allen tijde voorrang. Bij een gereede kandidaat moet de keuze worden gemotiveerd.

### 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. In dit kader is bij de SVB een arbocatalogus van toepassing.

### 6. Persoonsgegevens

De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad een reglement op ter bescherming van persoonsgegevens dat voldoet aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

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 behartigt de belangen van de SVB als een goed werknemer. Ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven; indien de werknemer kennis heeft van feiten en/of omstandigheden die de SVB benadelen, moet hij deze melden.

### 2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer voert alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, overeenkomstig alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften.

### 3. Rooster

Bij de uitvoering van zijn werkzaamheden houdt de werknemer zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden aan het voor hem vastgestelde 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

Het is niet toegestaan al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs onverenigbaar zijn met zijn functie, de werkzaamheden en belangen van de SVB. Zowel voorafgaand als tijdens het dienstverband meldt de werknemer of hij betaalde/onbetaalde werkzaamheden verricht. Indien de werknemer betaalde nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten, vraagt hij voorafgaand schriftelijk toestemming aan de werkgever.

### 6. Gedragscode SVB

De werknemer zal de Gedragscode SVB nauwgezet naleven.

### 7. Geheimhouding

De werknemer is verplicht 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. Medewerking vordering tot schadevergoeding

In geval de werkgever op grond van artikel 6:107a BW ter zake 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.

#### 10. 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 twee jaar nadat de verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven. Alsdan komt hij in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing.

#### 11. 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.

#### 12. 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 ter zake van die schade niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
- b. De werknemer die is belast met het beheer van geldelijke dan wel niet-geldelijke zaken die toebehoren aan de SVB, dan wel 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;
- g. bepaalde of onbepaalde tijd;
- h. de salarisschaal en het salaris;
- i. de toepasselijkheid van deze cao en het Handboek Human Resources;
- j. eventuele bijzondere voorwaarden die op het dienstverband van toepassing zijn.

### 2. Proeftijd

De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd, tenzij schriftelijk een kortere periode is overeengekomen. Voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter, geldt geen proeftijd.

### 3. Aard van het dienstverband

Het dienstverband wordt aangegaan:

- a. voor bepaalde tijd of
- b. voor onbepaalde tijd.

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.

- c. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een werknemer, direct voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de SVB, als flexkracht bij de SVB heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, met dien verstande dat de termijn van artikel 668a lid 1 sub a BW (zijnde 36 maanden) niet overschreden wordt.
- d. Voor de AOW-gerechtigde werknemer gelden de bepalingen van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zoals toegelicht in het Handboek Human Resources. Deze werknemer heeft geen aanspraak op leeftijdsvakantiesuren of op een half uur arbeidsverkorting, noch op deelname aan de Generatieregeling, zoals vastgelegd in het Handboek Human Resources.
- e. Bij managementfuncties vanaf schaal 10 kan een tijdelijke functieverblijfstijd worden overeengekomen.

#### 4. Antecedentenonderzoek en Verklaring omtrent het Gedrag (VOG)

Een dienstverband wordt slechts aangegaan indien de kandidaat beschikt over een recente Verklaring omtrent Gedrag. Indien daartoe aanleiding bestaat kan een aanvullend antecedentenonderzoek worden verricht. Bij een interne wisseling van functie kan eveneens een nieuwe VOG worden gevraagd.

#### 5. Beëindiging van het dienstverband

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

- a. door schriftelijke opzegging, waarbij voor werkgever en werknemer een termijn geldt van twee kalendermaanden.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand;

- b. voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 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

- a. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op het einde van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

- b. Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is alleen mogelijk in overleg tussen werkgever en de betrokken werknemer.

Bij hoge uitzondering kan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan.

De bepalingen zoals bedoeld in lid 3 sub d van dit artikel zijn onverkort van toepassing.

## ARTIKEL 5 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. Iedere werknemer met een 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 begin 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 en valt buiten de werktijd;
  - 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 feestdagen, 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 zes 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. 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 feestdagen 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.
10. De werkgever kan in overleg met de 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 CONTRACTUELE ARBEIDSDUUR

### 1. Verzoek tot aanpassing contractuele arbeidsduur

Een verzoek van de werknemer om zijn contractuele arbeidsduur aan te passen voor al dan niet wisselende perioden en met al dan niet verschillende omvang, tot een maximum van 36 uur, wordt in beginsel ingewilligd op grond van de bepalingen van de Wet flexibel werken (Wfw), tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, zoals bedoeld in de Wfw, zich daartegen verzetten.

### 2. Toetsingskader verzoeken aanpassing arbeidsduur

Onverlet het uitgangspunt dat in het kader van de Wet flexibel werken 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.

## ARTIKEL 6A ARBEIDSVORWAARDEN 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 de HAY-methode 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 de bijlagen bij 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. Functievolwassenen

- a. De werknemer ontvangt bij indiensttreding in het algemeen het minimumsalaris 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 schaalsalaris te belonen, kan bij indiensttreding één of meer periodieken worden toegekend.
- b. Herziening van het salaris vindt als regel één maal per jaar plaats gerekend vanaf het moment van indiensttreding. De herziening bestaat uit toekenning 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. Plaatsing werknemer in een hoger ingedeelde functie

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

### 4. Indeling functie van de werknemer in een hogere salarisschaal

- a. Indien de functie waarin de werknemer is geplaatst in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt de werknemer in die hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de functie hoger is ingedeeld.

- b. Indien de werknemer blijkt een over hem uitgebrachte beoordeling de functie niet op voldoende wijze volledig en zelfstandig uitoefent (bijvoorbeeld werknemer in aanloopschaal, ontwikkeltraject, onvolledig takenpakket, disfunctioneren etc.), blijft de indeling van de werknemer in de hogere salarisschaal achterwege tot het moment dat de werknemer blijkt een beoordeling de functie op voldoende wijze volledig en zelfstandig uitoefent.

#### 5. Mobiliteit naar een functie in een lagere schaal

- a. De werknemer die, al dan niet op eigen verzoek, wordt geplaatst in een functie die lager is ingedeeld dan de verlaten functie, ontvangt indien zijn maandsalaris op dat moment hoger is dan het maximumsalaris van de lager ingedeelde functie waarin hij geplaatst wordt, een tijdelijke toelage tot het oude maandsalaris. Tijdens de afbouwfase bedraagt de toelage het verschil tussen het oude maandsalaris en het salaris na afbouw.
- b. Het salaris als bedoeld onder sub a, wordt daardoor in vijf jaar met 2% per jaar afgebouwd tot 90% van het oude salaris, waarbij het maandsalaris het eerste jaar 100% bedraagt, het tweede jaar 98%, het derde jaar 96%, het vierde jaar 94% het vijfde jaar 92% en vanaf het zesde jaar 90%.
- c. Werknemers bij wie de regeling wordt toegepast in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum, blijven 100% pensioen opbouwen op basis van hun oude salaris. Deze werknemers behouden dan ook hun oude salaris, waarop gedurende vijf jaar een korting van 2% per jaar wordt toegepast. Vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering worden berekend over het feitelijke (gekorte) salaris.
- d. Toepassing van deze regeling is een managementbeslissing.

#### 6. Indeling functie van de werknemer in een lagere salarisschaal

- a. Indien de functie waarin de werknemer is geplaatst in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, ontvangt de werknemer indien zijn maandsalaris hoger is dan het maximumsalaris behorend bij de lager ingedeelde functie, een toelage tot het oude maandsalaris.
- b. De toelage, als bedoeld onder sub 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 Integraal Functiewaarderings-systeem Bedrijfsvereniging (IFB-systeem) op 1 april 1998 en/of bij de invoering van de HAY-methode op 1 juni 2008, in welk geval de toelage niet is of wordt aangepast aan bij cao overeengekomen algemene salarisverhogingen.

#### 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 er naar 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 9 van deze cao of hoger geldt, wordt geen vergoeding voor overwerk toegekend.
- d. De onder e genoemde toeslag wordt uitbetaald. Daarnaast worden overwerkuren gecompenseerd in tijd/geld. 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 ook 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%
feestdagen	tussen 0 en 24 uur	100%
dan wel de dag volgend op een feestdag	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. Deze toeslag is niet pensioengevend.

- 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 30 aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de 31<sup>e</sup> 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 feestdagen, 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 ochtend- 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 vijf 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 12 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 30 aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de 31<sup>e</sup> 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 twee 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. Beschikbaarheidstoelage (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 salaristrede 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 de beschikbaarheidstoelage wordt vergoed in een vaste toelage per maand, blijft deze toelage bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalft vanaf de 31<sup>e</sup> kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het uursalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de beschikbaarheidstoelage 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 30 aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de 31<sup>e</sup> 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.

#### 6. 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 waarneming 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 30 aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de 31<sup>e</sup> 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.

## 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 aanleiding bestaat, onder nader te bepalen voorwaarde 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. Gratificatie bij extra prestaties

Naast het salaris kan aan de goed functionerende medewerker, die naar het oordeel van de werkgever extra prestaties heeft geleverd, een gratificatie worden verstrekt.

In voorkomende gevallen kan deze gratificatie ook aan een groep medewerkers worden toegekend. Een gratificatie kan gedurende het hele jaar worden gegeven.

### 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. Afwezigheid

Een toelage toegekend op grond van dit artikel blijft bij afwezigheid anders dan wegens vakantie in stand, tenzij de afwezigheid meer dan 30 aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalft vanaf de 31<sup>e</sup> 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

1. Aan de werknemer die 25 of 40 jaar ononderbroken in dienst is van de werkgever en/of van diens rechtsvoorganger wordt een jubileumgratificatie toegekend.  
Bij 25 jaar wordt uitgekeerd: een half maandinkomen, naar rato van de omvang van het dienstverband van de vijf jaar voorafgaand aan het bereiken van het jubileum, vermeerderd met de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
2. Bij 40 jaar wordt uitgekeerd: één maandinkomen, naar rato van de omvang van het dienstverband van de tien jaar voorafgaand aan het bereiken van het jubileum, vermeerderd met de daarover te betalen vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
3. 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.
4. Deze bruto-gratificatie wordt voor zover fiscaal mogelijk belastingvrij uitbetaald.

## ARTIKEL 11 FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:  
Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de Koning 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 feestdag 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 huwelijk of geregistreerd partnerschap: één dag;
  - b. bij de bevalling van de relatiepartner: 1 dag, tenzij de bevalling langer duurt;
  - c. bij overlijden van de relatiepartner van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: vier dagen;
  - d. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: één 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 twee dagen;

- e. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing op initiatief van de werkgever: ten hoogste twee dagen;
  - f. bij verhuizing in geval van overplaatsing op initiatief van de werkgever voor hen die een eigen huishouding hebben twee dagen, zo nodig te verlengen tot drie en in zeer bijzondere gevallen tot vier dagen; bij verhuizing in geval van overplaatsing voor hen die geen eigen huishouding voeren: twee dagen;
  - g. bij verhuizing in opdracht van de werkgever anders dan in geval van overplaatsing voor hen die een eigen huishouding voeren: ten hoogste twee dagen;
  - h. 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;
  - i. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1 Wet arbeid en zorg: een korte, naar billijkheid te berekenen tijd;
  - j. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1 Wet arbeid en zorg: een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.
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. De partner van een overleden vrouwelijke werknemer of daarmee gelijkgestelde heeft recht op overname van het bevallingsverlof conform de bepalingen van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.
2. Bij zwangerschapsverlof geldt het volgende:
- a. 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.

- b. Wordt een tweeling of meerling verwacht, dan wordt het zwangerschapsverlof conform de Wet arbeid en zorg verlengd en bestaat vanaf tien tot acht weken voor de dag van de vermoedelijke datum van bevalling recht op zwangerschapsverlof.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken. Dit wordt vermeerderd met:
  - a. het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke bevallingsdatum minder dan zes weken bedraagt;
  - b. het aantal dagen dat de werkelijke bevallingsdatum later is dan de vermoedelijke bevallingsdatum.
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.
6. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het bevallingsverlof is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee het bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke datum van bevalling op grond van het derde lid wordt verlengd.
7. In afwijking van het derde lid kan de vrouwelijke werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na zes weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
8. De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en dat later wordt opgenomen, is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling.
9. De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek, bedoeld in het zesde lid, is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

## ARTIKEL 12 C GEBOORTEVERLOF EN AANVULLEND GEBOORTEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op doorbetaald geboorteverlof ter hoogte van eenmaal de contractuele arbeidsduur per week, gedurende vier weken na de bevalling van de partner of van degene van wie hij het kind erkent. Dit verlof wordt geheel naar de wens van de werknemer vastgesteld. Het recht op geboorteverlof bestaat vanaf de eerste dag na de bevalling. Het salaris wordt gedurende het geboorteverlof volledig doorbetaald. Het geboorteverlof duurt niet langer bij een meerling.
2. Aanvullend geboorteverlof wordt vanaf 1 juli 2020 toegekend conform de wettelijke regeling. Het verlof kan worden aangevraagd voor kinderen die worden geboren vanaf 1 juli 2020 en nadat het geboorteverlof op grond van lid 1 geheel is benut. De hoogte van de doorbetaling van het aanvullende geboorteverlof bedraagt 70% van het dagloon tot maximaal 70% van het maximumdagloon.
3. 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, van maximaal vier 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 26 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 blijkt uit door de werknemer aan de werkgever te overleggen documenten. De werknemer kan de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van 26 weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
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, op voorwaarde 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 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 die blijkt 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 maximaal recht heeft bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week.
4. De werknemer stelt vast hoe het ouderschapsverlof wordt verdeeld en opgenomen. Dit kan slechts door de werkgever worden geweigerd indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet.
5. Geen recht op ouderschapsverlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
6. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen minimaal 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.
7. 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.
8. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste invulling van het verlof op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof. De werkgever heeft dit recht niet, indien het gaat om het recht op de drie dagen onbetaald ouderschapsverlof, in de eerste vier weken na het kraamverlof, zoals bedoeld in artikel 4:2 Wet arbeid en zorg.



9. Gedurende de periode van het ouderschapsverlof wordt de pensioen opbouw ongewijzigd voortgezet, tenzij zich tegelijkertijd andere wijzigingen in het dienstverband voordoen.

## 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 relatiepartner;
  - b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
  - c. een kind van de relatiepartner;
  - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
  - e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
  - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer;
  - g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
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. voor zover het betreft vergaderingen van verenigingen van werknemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;

- b. voor zover 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. voor zover 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 ontplooiën 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. Onder het laatste wordt tevens verstaan werkzaamheden als vakbondsconsulent.
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. Buitengewoon verlof van lange duur wordt verleend, al dan niet onder bepaalde voorwaarden. Het kan om doorbetaald of niet-doorbetaald verlof gaan. Pas nadat de werknemer de voorwaarden verbonden aan het verlof heeft aanvaard kan het verlof ingaan. Indien het verlof uitsluitend in het persoonlijk belang is van de werknemer wordt hem niet-doorbetaald verlof verleend voor maximaal 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 maximaal een periode van een jaar worden verleend.
3. Indien verlof wordt verleend voorafgaand aan pensioen of indien gedeeltelijk verlof wordt opgenomen, geldt er geen maximumduur.
4. Indien de periode van niet-doorbetaald verlof een maand of langer duurt, wordt de pensioenopbouw over de gehele verlofperiode voor zover fiscaal en volgens de pensioenregeling mogelijk is ongewijzigd voortgezet. Indien de werknemer over zijn volle gemiddelde arbeidsomvang per week verlof opneemt betaalt hij tevens het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie en toepasselijke werkgeverspremies sociale zekerheid.

## ARTIKEL 12 I LANGDUREND ZORGVERLOF

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 of voor de noodzakelijke verzorging van een persoon die ziek of hulpbehoevend is, indien dit betreft:
  - a. de relatiepartner;
  - b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
  - c. een kind van de relatiepartner;
  - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
  - e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
  - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer;
  - g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
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 voorheen, na toestemming van zijn leidinggevende had gekozen voor uitbreiding van zijn arbeidsduur, verwierf voor dat jaar aanvullend 10 vakantie-uren indien zijn arbeidsduur was uitgebreid met 104 uren en 16 vakantie-uren bij 2.032 te werken uren.

- c. Vanaf 1 januari 2013 worden geen nieuwe leeftijdsgebonden vakantie-uren opgebouwd. De aanspraak op leeftijdsgebonden vakantie-uren die de werknemer op 31 december 2012 heeft opgebouwd, conform navolgende tabel, is bevroren voor de rest van zijn dienstverband.

<i>leeftijd</i>	<i>verhoging</i>
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 tot AOW-gerechtigde leeftijd	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;
  - b. calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, zowel tijdens doorbetaald, als onbetaald calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, zoals bedoeld in art. 12;
  - c. zwangerschaps- en bevallingsverlof, zoals bedoeld in art. 12b;
  - d. kraamverlof zoals bedoeld in art. 12c;
  - e. adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg, zoals bedoeld in art. 12d;
  - f. ouderschapsverlof, zoals bedoeld in art. 12e;
  - g. kortdurend zorgverlof, zoals bedoeld in art. 12f;
  - h. doorbetaald buitengewoon verlof van lange duur, zoals bedoeld in art. 12h;
  - i. het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige opgeroepen zijn ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - j. het genieten van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie, zoals bedoeld in art. 7:641, lid 3, BW;
  - k. vakbondsverlof zoals bedoeld in art. 12g;
  - l. verlof zoals bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof);
  - m. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

## 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 opgenomen in blokken van ten minste één uur.

## ARTIKEL 13 C VAKANTIE EN ZIEKTE

1. 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 als de voorwaarden in het verzuimprotocol worden nageleefd en de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd.
2. 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

1. De wettelijke vakantie-uren (144 uur bij een voltijdsdienstverband) vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven.
2. De overige (bovenwettelijke) vakantie-uren verjaren indien deze niet zijn opgenomen, vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven.
3. In het kader van doelsparen geldt dat het na overleg tussen leidinggevende en werknemer mogelijk is afwijkende maatwerkafspraken te maken. Dit geldt alleen ten aanzien van wettelijke vakantie-uren.

## ARTIKEL 13 F KOPEN EN VERKOPEN VAN VAKANTIE

De werknemer heeft de mogelijkheid jaarlijks minimaal acht vakantie-uren en maximaal 64 bovenwettelijke vakantie-uren te kopen of te verkopen. 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. De werknemer dient de gekochte vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het kalenderjaar waarin zij zijn gekocht.

## 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 voor voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid, die deel uitmaakt van deze cao en is opgenomen in het Handboek Human Resources.

## 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 laatst toekomend maandinkomen. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge werknemersverzekeringen.

4. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
  - a. de langstlevende relatiepartner 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 ouderdoms-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze bijdragen worden maandelijks door de werkgever op het salaris van de werknemer ingehouden en afgedragen aan de Stichting Pensioenfonds ABP.
6. De werknemer die alleen nog vrijwillig pensioen kan opbouwen, kan op zijn verzoek pensioen opbouwen zolang pensioenopbouw tegen doorsneepremie mogelijk is. De premieverdeling is in dit geval gelijk aan die van de werknemer die verplicht pensioen opbouwt. Dit voor zover dit binnen fiscale kaders en op grond van het pensioenreglement mogelijk is.
7. In geval van mobiliteit naar een functie in een lagere schaal – zoals uitgewerkt in artikel 7 lid 5 van deze cao – is de pensioenopbouw van de werknemer, voor zover dat binnen de fiscale kaders en op grond van de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is toegestaan, gebaseerd op 100% van het salaris dat hij verdient direct voorafgaand aan de mobiliteit naar een functie in een lagere schaal. Dit voor zover dit binnen fiscale kaders en op grond van het pensioenreglement mogelijk is.



8. De werknemer die deelneemt aan de Generatieregeling SVB bouwt, voor zover dat binnen de fiscale kaders en op grond van de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is toegestaan pensioen op, gebaseerd op 100% van zijn contractuele arbeidsduur.

## 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 Human Resources.

### 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 € 45 bruto per maand als bijdrage in de kosten van het per 1 januari 2006 ingevoerde zorgstelsel. Dit bedrag is voor alle werknemers gelijk en wordt niet aangepast aan de omvang van het dienstverband. Deze bijdrage is niet pensioengevend.

## 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. een boete van ten hoogste het op het moment van overtreding geldende maandsalaris, welke boete wordt gestort in het door partijen ingestelde Personeelsfonds SVB. In plaats van deze boete heeft de werkgever het recht volledige schadevergoeding te vorderen;
  - 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.

3. Als de werknemer het niet eens is met een opgelegde maatregel in de zin van dit artikel, kan hij hierover advies vragen aan de Geschillencommissie SVB, conform het bepaalde in het Handboek Human Resources.

## ARTIKEL 21 GENERATIEREGELING

Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen met ingang van 1 januari 2020 gebruik maken van de Generatieregeling SVB.

Werknemers jonger dan 60 jaar kunnen voor de duur van maximaal zes maanden van de regeling gebruik maken indien als gevolg van een disbalans tussen werk en privé, een overbelasting dreigt en uitval een reële mogelijkheid is. De Regeling is uitgewerkt in het Handboek Human Resources.

## ARTIKEL 22 A 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 cafetariasysteem gelden als bronnen:
  - a. bruto-inkomensbestanddelen, waaronder de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering;
  - b. vakantie-uren boven het wettelijk minimum, met een minimum van acht uur en een maximum van 64 uur.
3. In het cafetariasysteem gelden als doelen:
  - a. extra vakantie-uren, met een minimum van acht uur en een maximum van 64 uur;
  - b. levensloop;
  - c. extra pensioenstortingen ABP Extra Pensioen voor een hoger ouderdomspensioen;
  - d. fiets voor woon-werkverkeer;
  - e. vakbondscontributie;
  - f. eigen bijdrage binnen de Regeling Opleidingsfaciliteiten SVB.
4. Partijen hebben het cafetariasysteem - 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.
6. Het cafetariasysteem eindigt bij de invoering van het Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2021.

## ARTIKEL 22 B INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET (IKB)

1. Binnen hetgeen in deze cao door partijen is overeengekomen heeft de werknemer per 1 januari 2021 de mogelijkheid onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze in te vullen via het zgn. Individueel Keuzebudget (IKB), zoals nader uitgewerkt in het Handboek Human Resources.
2. In het IKB gelden als bronnen:
  - a. bruto-inkomensbestanddelen, waaronder de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering;
  - b. vakantie-uren boven het wettelijk minimum, met een minimum van acht uur en een maximum van 64 uur.
3. In het IKB gelden als doelen:
  - a. IKB spaarverlof voor 10 jaar;
  - b. extra vakantie-uren, met een minimum van acht uur en een maximum van 64 uur;
  - c. levensloop;
  - d. extra pensioenstortingen ABP Extra Pensioen voor een hoger ouderdompensioen;
  - e. fiets voor woon-werkverkeer;
  - f. vakbondscontributie;
  - g. eigen bijdrage binnen de Regeling Opleidingsfaciliteiten SVB.
4. Partijen hebben het individueel Keuzebudget - binnen fiscale, sociaalverzekerings- en pensioentechnische grenzen - nader uitgewerkt in een regeling.

## ARTIKEL 23 REGELING BOVENWETTELIJKE AANSPRAKEN BIJ WERKLOOSHEID

1. De werknemer die bij zijn ontslag aanspraak kan maken op een WW-uitkering, maakt aanspraak op een bovenwettelijk uitkering, zoals vastgelegd in de Bovenwettelijke uitkeringsregeling bij werkloosheid SVB 2015. Deze regeling is opgenomen in het Handboek Human Resources en maakt deel uit van deze cao.
2. De uitkering van ex-werknemers aan wie voor 1 januari 2015 een uitkering is toegekend op grond van de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Sociale Verzekeringsbank wordt gegarandeerd conform het bepaalde in bedoelde regeling.

## 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, zullen partijen elkaar uitnodigen voor nader overleg.

## ARTIKEL 25 LOOPTIJD

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2021 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde

Sociale Verzekeringsbank  
te Amstelveen

Simon Sibma

Partijen ter andere zijde

CNV Overheid, onderdeel van  
CNV Connectief te Den Haag

Anselma Zwaagstra

FNV Publiek Belang  
te Utrecht

Jack de Vlieger

## BIJLAGE 1

### SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2019

SCHAAL														
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1688	1876	2061	2210	2418	2662	2933	3206	3601	4051	4582	5077	5768	6526
1	1730	1912	2098	2245	2465	2707	2989	3280	3686	4148	4691	5207	5916	6685
2	1764	1950	2134	2288	2512	2764	3063	3352	3771	4242	4809	5342	6064	6845
3	1802	1987	2171	2333	2563	2822	3133	3436	3866	4356	4943	5471	6211	7004
4	1838	2023	2210	2376	2611	2874	3206	3518	3959	4467	5077	5620	6367	7169
5	1876	2061	2245	2418	2662	2933	3280	3601	4051	4582	5207	5768	6526	7338
6	1912	2098	2288	2465	2707	2989	3352	3686	4148	4691	5342	5916	6685	7500
7	1950	2134	2333	2512	2764	3063	3436	3771	4242	4809	5471	6064	6845	7667
8	1987	2171	2376	2563	2822	3133	3518	3866	4356	4943	5620	6211	7004	7834
9	2023	2210	2418	2611	2874	3206	3601	3959	4467	5077	5768	6367	7169	8005
10	2061	2245	2465	2662	2933	3280	3686	4051	4582	5207	5916	6526	7338	8173
11				2707	2989	3352	3771	4148	4691	5342	6064	6685	7500	8342
12								4242	4809	5471	6211	6845	7667	8512
13												7004	7834	8680

### SALARISSCHALEN PER 1 MAART 2020

SCHAAL														
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1743	1937	2128	2282	2497	2749	3028	3310	3718	4183	4731	5242	5955	6738
1	1786	1974	2166	2318	2545	2795	3086	3387	3806	4283	4843	5376	6108	6902
2	1821	2013	2203	2362	2594	2854	3163	3461	3894	4380	4965	5516	6261	7067
3	1861	2052	2242	2409	2646	2914	3235	3548	3992	4498	5104	5649	6413	7232
4	1898	2089	2282	2453	2696	2967	3310	3632	4088	4612	5242	5803	6574	7402
5	1937	2128	2318	2497	2749	3028	3387	3718	4183	4731	5376	5955	6738	7576
6	1974	2166	2362	2545	2795	3086	3461	3806	4283	4843	5516	6108	6902	7744
7	2013	2203	2409	2594	2854	3163	3548	3894	4380	4965	5649	6261	7067	7916
8	2052	2242	2453	2646	2914	3235	3632	3992	4498	5104	5803	6413	7232	8089
9	2089	2282	2497	2696	2967	3310	3718	4088	4612	5242	5955	6574	7402	8265
10	2128	2318	2545	2749	3028	3387	3806	4183	4731	5376	6108	6738	7576	8439
11				2795	3086	3461	3894	4283	4843	5516	6261	6902	7744	8613
12								4380	4965	5649	6413	7067	7916	8789
13												7232	8089	8962

### SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2021

SCHAAL														
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1800	2000	2197	2356	2578	2838	3126	3418	3839	4319	4885	5412	6149	6957
1	1844	2038	2236	2393	2628	2886	3186	3497	3930	4422	5000	5551	6307	7126
2	1880	2078	2275	2439	2678	2947	3266	3573	4021	4522	5126	5695	6464	7297
3	1921	2119	2315	2487	2732	3009	3340	3663	4122	4644	5270	5833	6621	7467
4	1960	2157	2356	2533	2784	3063	3418	3750	4221	4762	5412	5992	6788	7643
5	2000	2197	2393	2578	2838	3126	3497	3839	4319	4885	5551	6149	6957	7822
6	2038	2236	2439	2628	2886	3186	3573	3930	4422	5000	5695	6307	7126	7996
7	2078	2275	2487	2678	2947	3266	3663	4021	4522	5126	5833	6464	7297	8173
8	2119	2315	2533	2732	3009	3340	3750	4122	4644	5270	5992	6621	7467	8352
9	2157	2356	2578	2784	3063	3418	3839	4221	4762	5412	6149	6788	7643	8534
10	2197	2393	2628	2838	3126	3497	3930	4319	4885	5551	6307	6957	7822	8713
11				2886	3186	3573	4021	4422	5000	5695	6464	7126	7996	8893
12								4522	5126	5833	6621	7297	8173	9075
13												7467	8352	9253





De SVB is onlosmakelijk verbonden met de sociale zekerheid in de samenleving. Regelingen die zij uitvoert zijn onder andere:

- Kinderbijslag
- AOW-pensioen
- Nabestaandenuitkering Anw
- Persoonsgebonden budget
- Tegemoetkoming ouders van thuiswonende gehandicapte kinderen
- Tegemoetkoming asbestslachtoffers
- Remigratiewet
- Vrijwillige verzekering AOW en Anw
- Informatie rond grensoverschrijdend wonen en werken
- Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen (AIO)



[www.svb.nl](http://www.svb.nl)



voor het leven  
Sociale Verzekeringsbank