



**Collectieve Arbeidsovereenkomst  
Sociale Verzekeringsbank  
1 januari 2017 – 1 januari 2020**



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 2017 – 1 januari 2020**



### 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.

© 2017 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
	6A 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 Kraamverlof	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	34
	13 C Vakantie en ziekte	35
	13 D Vakantie bij ontslag	35
	13 E Verjaring van vakantie	36
	13 F Kopen en verkopen van vakantie	36
	14 Vakantie-uitkering	36
	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 Cafetariasysteem arbeidsvoorwaarden	40
	23 Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid	40
	24 Uitleg en geschillen	41
	25 Looptijd	41
BIJLAGE	Salarisschalen per 1 januari 2017, 1 april 2018 en per 1 april 2019	42





## PREAMBULE

### Looptijd

Nieuwe bepalingen en wijzigingen in deze cao treden zoveel mogelijk - met terugwerkende kracht - in werking per 1 januari 2017, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege fiscale aspecten. Verslechteringen voor werknemers worden niet met terugwerkende kracht ingevoerd. Voor deze bepalingen geldt als ingangsdatum de datum van ondertekening van het akkoord, te weten 6 juli 2017, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

### Loonontwikkeling

Partijen spreken de volgende structurele loonsverhogingen af:

- 1,5 % per 1 april 2018  
De nieuwe maandsalarissen zijn afgerond op hele euro's.
- 1,5 % per 1 april 2019  
De nieuwe maandsalarissen zijn afgerond op hele euro's.

Daarnaast spreken partijen de volgende incidentele loonsverhoging af:

- Bruto maximaal € 1.350,- per 1 september 2017 per persoon. Deeltijders ontvangen deze uitkering naar rato.  
Met de salarisbetaling van september 2017 wordt aan alle werknemers die op 1 september 2017 in dienst zijn, een eenmalige uitkering betaald. Deze eenmalige uitkering geldt niet voor uitzendkrachten. De uitkering telt mee voor het ABP-loon maar telt niet mee voor de vakantie- en eindejaaruitkering.

### Generatieregeling voor werknemers van 60 jaar en ouder

Met ingang van 1 september 2017 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 60% werken, met doorbetaling van 80% van het loon en 100% pensioenopbouw. De regeling wordt in eerste instantie opengesteld voor de duur van één jaar. De vrijkomende formatieruimte benut de SVB voor 25% om nieuwe, jonge collega's aan te nemen en doorstroming te bevorderen. Daarmee worden de effecten van de vergrijzing alsmede de ontgroening in de organisatie bestreden. Met de overige vrijvallende formatie beoogt de SVB krimp op te vangen.

Omdat de SVB met deze regeling werknemers van 60 jaar en ouder stimuleert en faciliteert langer en succesvol door te werken, vervalt het half uur arbeidstijdverkorting voor werknemers van 60 jaar en ouder. Werknemers van 60 jaar en ouder die *niet* deelnemen aan de generatieregeling maar op 6 juli 2017 gebruik maken van het half uur arbeidstijdverkorting, behouden dit recht.

Vóór het einde van de looptijd van de generatieregeling zal deze worden geëvalueerd, waarna eventueel (maar wel degelijk mét deze intentie) tot verlenging kan worden besloten.

### Opleidingen

De huidige Regeling opleidingsfaciliteiten SVB wijzigt.

Het Persoonlijk opleidingsbudget wordt verhoogd van € 1.500,- naar € 3.000,- per werknemer per drie jaar. Een verdere verhoging van het opleidingsbudget is mogelijk via bijvoorbeeld de inzet van de cafetariafaciliteiten (o.a. eindejaarsuitkering of vakantie-uren).

Daarmee willen we de duurzame inzetbaarheid van werknemers versterken en de mobiliteit stimuleren.

De regels voor het aanvragen van een zelfstandig opleidingsbudget worden vereenvoudigd.

De Commissie zelfstandig opleidingsbudget komt te vervallen. Aanvragen verlopen via de

leidinggevende. Voor het einde van de looptijd van de cao wordt ook deze regeling geëvalueerd. Voor werknemers die reeds gebruik maken van het zelfstandig opleidingsbudget komt een overgangsregeling. De gemaakte afspraken zijn uitgewerkt in een nieuwe Opleidingsfaciliteitenregeling (hoofdstuk 15 van het Handboek Human Resources).

### Tijd- en plaatsafhankelijk werken

Bij een volwaardige arbeidsrelatie hoort een goede werk/privé-balans. Door tijd- en plaatsafhankelijk werken te faciliteren voor *alle* werknemers, biedt de SVB de werknemers de ruimte zelf te bepalen wanneer, waar en hoe zij werken, passend bij hun persoonlijke werk/privé-balans. Goede afspraken over onder andere welke taakelementen uit een functie zich lenen voor tijd- en plaatsafhankelijk werken en over de beschik- en bereikbaarheid horen daar vanzelfsprekend bij. Deze basisafspraken worden uitgewerkt in het Handboek Human Resources. Een jaar na invoering wordt het tijd- en plaatsafhankelijk werken geëvalueerd. DPGB blijft vooralsnog uitgezonderd van deze afspraak.

### Vitaliteit

De SVB hecht aan vitale werknemers en investeert in preventie van ziekteverzuim met behulp van health checks, verzuimcoaches en vele activiteiten die bewegen en gezond leven stimuleren. De SVB vindt het daarbij belangrijk dat initiatieven uit de organisatie zelf komen. De komende jaren wil de SVB die initiatieven blijven aanmoedigen en ze waar opportuun landelijk beschikbaar stellen. Inmiddels is ook aan alle werknemers een health check aangeboden door middel van een uitgebreide enquête. Indien de uitslag van de enquête daartoe aanleiding geeft, kan de werknemer gebruik maken van aanvullend persoonlijk advies en begeleiding.

### Contractsduur

Het beleid externe inhuur van de SVB is heel duidelijk over het doel en de duur van externe inhuur. Voordat de SVB tot externe inhuur over gaat toetst SVB of sprake is van tijdelijk werk voor een periode korter dan een jaar (uitzend- of interim dienstverbanden) en of de bestaande expertise niet binnen de SVB voorhanden is (interim inhuur).

DPGB daarentegen wordt reeds nu geconfronteerd met een forse opdracht tot krimp. Als gevolg van de onvermijdelijke krimp is eind 2016 begonnen het personeelsbestand van 900 fte gecontroleerd af te bouwen naar 700 fte eind 2017. Bij deze gecompliceerde operatie wordt in eerste aanleg afscheid genomen van de grote flexibele schil; waar dat aan de orde is wordt aan de betreffende werknemers zoveel mogelijk ondersteuning geboden bij het vinden van ander werk. Afgezien van de bijzondere situatie bij DPGB, wordt bij de SVB reeds een substantieel aantal van de bestaande flexcontracten omgezet naar contracten voor onbepaalde tijd.

### Werkgarantie

De SVB staat de komende jaren voor een stevige uitdaging. Er zal veel in mensen en in IT geïnvesteerd moeten worden om aan de eisen die aan ons worden gesteld blijvend te kunnen voldoen. Het uitgangspunt is daarbij dat SVB alle werknemers in die ontwikkeling vitaal aan het werk houdt, binnen of buiten de SVB. Dit wil SVB bereiken zonder reorganisaties of gedwongen ontslagen. Dit vraagt ook een grote inspanning en verantwoordelijkheid van de werknemer om te investeren in zichzelf. Niet alleen voor de huidige functie, maar ook om te anticiperen op werk dat verdwijnt en op de nieuwe eisen en kansen die ontstaan. Dit kan in een aantal situaties betekenen dat het gesprek wordt aangegaan over een baan buiten de SVB. Ter ondersteuning van de werknemers zullen daartoe alle middelen die de SVB ter beschikking staan worden ingezet.

### Wet banenafpraak

De SVB geeft vanuit zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid kansen aan mensen met een beperking en afstand tot de arbeidsmarkt. Arbeidsparticipanten werken bij de SVB op reguliere kernfuncties, met bijbehorende reguliere arbeidsvoorwaarden. De eerste twee jaar voorafgaand aan een vaste aanstelling heeft de SVB een apart budget voor deze doelgroep beschikbaar. Na deze twee jaar is het de bedoeling dat arbeidsparticipanten onderdeel uit gaan maken van de reguliere formatie, mits daarvoor structurele formatieruimte beschikbaar is. Is die ruimte er echter niet, dan is het niet mogelijk om het contract met de arbeidsparticipant voort te zetten. In dat geval nemen we afscheid.

Bij de afdeling Inkoop en Contractmanagement van de SVB is bovendien het initiatief genomen 'social return' vast onderdeel te laten zijn van het contractmanagement en als wens of eis moet zijn opgenomen bij toekomstige aanbestedingen.

### Vervoer

- Met ingang van 1 september 2017 biedt de SVB de mogelijkheid om bij gebruik van de NS-Business Card gebruik te maken van de OV-fiets. De SVB heeft het gebruik van de OV-fiets nader uitgewerkt in het Handboek Human Resources.
- De carpoolregeling wordt na 6 juli 2017 geleidelijk afgebouwd en is volledig beëindigd per 1 januari 2019.

### Partnerschapsverlof

De SVB kent twee dagen doorbetaald kraamverlof. Het kraamverlof kan conform de wet worden aangevuld met drie dagen – onbetaald – ouderschapsverlof (partnerverlof).

Indien een wetswijziging binnen de looptijd van deze cao noopt tot het maken van een nieuwe afspraak, treden cao partijen met elkaar hierover in overleg.

### Werkdruk

De werkdruk blijft bij de directies waar dit speelt een constant aandachtspunt en onderwerp van gesprek in de overleggen met de Ondernemingsraad. Waar overwerk nodig is wordt gecontroleerd of de normen zoals genoemd in de cao worden gehandhaafd. Overwerken gebeurt alleen op basis van vrijwilligheid. De SVB blijft zich - tezamen met haar Arbodienst – inzetten voor een verder terugdringen van het ziekteverzuim. Reeds ingezette zowel in- als externe interventies - ook preventieve, denk aan vitaliteitschecks - moeten verder worden bestendigd. Ook wordt verder gewerkt aan het versterken van de eigen regie van zowel werknemers als leidinggevenden bij het verder verlagen van het ziekteverzuim en het bevorderen van de nodige mentale veerkracht; leidinggevenden moeten de werknemers meer faciliteren bij het realiseren van acties ter zake van re-integratie en preventie. Dit vraagt ook een eigen verantwoordelijkheid van de werknemer.

### Studieafspraken

Partijen maken studieafspraken over een nieuwe toeslagenregeling en over een verdere modernisering van arbeidsvoorwaarden. Naast vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties worden daarbij tevens niet-georganiseerde werknemers betrokken, bijvoorbeeld leden van de Ondernemingsraad.

## 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**  
de werkzaamheden die aan de werknemer zijn opgedragen door de werkgever;
- f. **relatiepartner**  
de persoon waarmee de werknemer gehuwd is; in deze cao wordt onder relatiepartner 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. Per jaar is het aantal te werken uren 1880 uur minus de – in deze cao – opgenomen doordeweekse feestdagen vermenigvuldigd met acht uur.  
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 vermeerderd met de van het maandsalaris afgeleide, c.q. in aanvulling op het maandsalaris toegekende 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, alsmede 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 Wet bescherming persoonsgegevens en vanaf medio 2018 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 24 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 leeftijdsvakantie-uren of op een half uur arbeidstijdverkorting zoals vastgelegd in het Handboek Human Resources.
- e. Bij managementfuncties vanaf schaal 10 kan een tijdelijke verblijfstijd 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 redenen 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 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

- a. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2018 de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, eindigt het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand, waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is 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 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;
  - 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 zeven dagen gedurende ten minste twee dagen rust geniet.

Van deze rusttijd kunnen ten hoogste twee 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 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.
11. 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 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 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. Functievolverwachten

- 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 beoogde salaris.
- 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 Functiewaarderingssysteem 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. Overwerkuren worden gecompenseerd naar keuze in overleg met de werkgever, in vrije tijd of door uitbetaling van het uursalaris. 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 31e 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 31e 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 vervalt vanaf de 31e 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 31e 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 31e 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

De werknemer kan wegens buitengewone toewijding of bijzondere prestatie eenmalig 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. 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 vervalt vanaf de 31e 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. 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.

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.

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 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: een korte, naar billijkheid te berekenen tijd;
  - 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 noodzakelijk 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 KRAAMVERLOF

1. Na de bevalling van de relatiepartner 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.  
Na het kraamverlof kan de werknemer aanvullend drie dagen – onbetaald – ouderschapsverlof (partnerverlof) opnemen.  
Het kraamverlof duurt niet langer bij een meerling.  
Het ouderschapsverlof geldt voor elk kind afzonderlijk en is onbetaald.
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, 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 uit 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 pensioenopbouw 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 dat 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. 12a;
  - 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 genomen 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. Vakantie-uren welke zijn opgebouwd vóór 1 januari 2013 en welke niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen.
2. Vanaf 1 januari 2013 geldt:
  - a. Voor wat betreft de wettelijke vakantie-uren (144 uur bij een voltijdsdienstverband) dat deze binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen.
  - b. Voor wat betreft de overige (bovenwettelijke) vakantie-uren dat deze verjaren indien deze niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven.
  - c. In het kader van doelsparen 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 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 september 2017 gebruik maken van de Generatieregeling SVB. Starten met deelname aan deze Regeling is gedurende een jaar mogelijk. De Regeling is uitgewerkt in het Handboek Human Resources.

## ARTIKEL 22 CAFETARIASYSTEEM ARBEIDSVoorwaarden

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.

## ARTIKEL 23 REGELING BOVENWETTELIJKE AANSPRAKEN BIJ WERKLOOSHEID

1. Ingaande 1 januari 2001 is de werknemer verzekerd voor de Werkloosheidswet (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 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.
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, zullen partijen elkaar uitnodigen voor nader overleg.

## ARTIKEL 25 LOOPTIJD

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2019 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde

Sociale Verzekeringsbank  
te Amstelveen

Maarten Schurink

Partijen ter andere zijde

CNV Overheid, onderdeel van  
CNV Connectief te Den Haag

Bart Schnoor

FNV Publiek Belang  
te Utrecht

Jack de Vlieger

## BIJLAGE 1

### SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2017

SCHAAL														
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1638	1821	2001	2145	2347	2584	2847	3112	3496	3932	4447	4928	5599	6335
1	1679	1856	2036	2179	2393	2628	2901	3184	3578	4027	4554	5054	5743	6489
2	1712	1893	2071	2221	2438	2683	2973	3253	3660	4117	4668	5185	5886	6644
3	1749	1929	2107	2265	2488	2739	3041	3335	3753	4229	4798	5310	6029	6798
4	1784	1964	2145	2306	2534	2790	3112	3415	3842	4336	4928	5455	6180	6959
5	1821	2001	2179	2347	2584	2847	3184	3496	3932	4447	5054	5599	6335	7123
6	1856	2036	2221	2393	2628	2901	3253	3578	4027	4554	5185	5743	6489	7280
7	1893	2071	2265	2438	2683	2973	3335	3660	4117	4668	5310	5886	6644	7442
8	1929	2107	2306	2488	2739	3041	3415	3753	4229	4798	5455	6029	6798	7604
9	1964	2145	2347	2534	2790	3112	3496	3842	4336	4928	5599	6180	6959	7770
10	2001	2179	2393	2584	2847	3184	3578	3932	4447	5054	5743	6335	7123	7933
11				2628	2901	3253	3660	4027	4554	5185	5886	6489	7280	8098
12								4117	4668	5310	6029	6644	7442	8262
13												6798	7604	8426

### SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2018

SCHAAL														
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1663	1848	2031	2177	2382	2623	2890	3159	3548	3991	4514	5002	5683	6430
1	1704	1884	2067	2212	2429	2667	2945	3232	3632	4087	4622	5130	5829	6586
2	1738	1921	2102	2254	2475	2723	3018	3302	3715	4179	4738	5263	5974	6744
3	1775	1958	2139	2299	2525	2780	3087	3385	3809	4292	4870	5390	6119	6900
4	1811	1993	2177	2341	2572	2832	3159	3466	3900	4401	5002	5537	6273	7063
5	1848	2031	2212	2382	2623	2890	3232	3548	3991	4514	5130	5683	6430	7230
6	1884	2067	2254	2429	2667	2945	3302	3632	4087	4622	5263	5829	6586	7389
7	1921	2102	2299	2475	2723	3018	3385	3715	4179	4738	5390	5974	6744	7554
8	1958	2139	2341	2525	2780	3087	3466	3809	4292	4870	5537	6119	6900	7718
9	1993	2177	2382	2572	2832	3159	3548	3900	4401	5002	5683	6273	7063	7887
10	2031	2212	2429	2623	2890	3232	3632	3991	4514	5130	5829	6430	7230	8052
11				2667	2945	3302	3715	4087	4622	5263	5974	6586	7389	8219
12								4179	4738	5390	6119	6744	7554	8386
13												6900	7718	8552

### 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







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