Collectieve Arbeidsovereenkomst
Sociale Verzekeringsbank
1 juli 2014 - 1 januari 2017

Collectieve Arbeidsovereenkomst

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

© 2015 CAO-partijen en Werkgeversvereniging AWVN
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 AWVN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

		PREAMBULE	7
ARTIKEL	1	Definities	9
	2	Algemene verplichtingen van de werkgever	11
	3	Algemene verplichtingen van de werknemer	12
	4	Indienstneming en ontslag	14
	5	Arbeidsduur en werktijden	15
	6	Aanpassing arbeidsduur	17
	7	Functiegroepen en salaris	18
	8	Toeslagen	19
	9	Bijzondere beloningen	23
	10	Diensttijdgratificaties	24
	11	Feest- en gedenkdagen	24
	12 A	Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof	25
	12 B	Zwangerschap- en bevallingsverlof	25
	12 C	Kraamverlof	26
	12 D	Adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg	26
	12 E	Ouderschapsverlof	27
	12 F	Kortdurend zorgverlof	29
	12 G	Vakbondsverlof	29
	12 H	Buitengewoon verlof van lange duur	30
	12 I	Langdurend zorgverlof	30
	12 J	Hardheidsclausule	31
	13 A	Het verwerven van vakantie	31
	13 B	Opnemen van vakantie	32
	13 C	Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	33
	13 D	Vakantie bij ontslag	33
	13 E	Verjaring van vakantie	33
	13 F	Kopen en verkopen van vakantie	34
	14	Vakantie-uitkering	34
	15	Eindejaarsuitkering	34
	16	Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid	34
	17	Uitkering bij overlijden	35
	18	Pensioenregeling	35
	19	Kostenvergoedingen	36
	20	Disciplinaire maatregelen	36
	21	Levensloopregeling	37
	22	Cafetariasysteem arbeidsvoorwaarden	37
	23	Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid	38
	24	Uitleg en geschillen	38
	25	Looptijd	39
BIJLAGE		Salarisschalen per 1 juli 2014, per 1 oktober 2014, per 1 april 2015 en per 1 april 2016	40

PREAMBULE

Looptijd

Nieuwe bepalingen en wijzigingen in deze cao treden zoveel mogelijk - met terugwerkende kracht - in werking per 1 juli 2014, tenzij dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bijvoorbeeld vanwege fiscale aspecten. Ook worden verslechteringen voor medewerkers niet met terugwerkende kracht ingevoerd. Voor deze bepalingen geldt als ingangsdatum 1 januari 2015.

Loonontwikkeling

Partijen spreken de volgende structurele loonsverhogingen af:

- **1% per 1 oktober 2014**
  Deze verhoging wordt geëffectueerd met de salarisbetaling van december 2014. Alleen voor uitzendkrachten geldt de verhoging per 1 januari 2015, omdat effectuering met terugwerkende kracht niet mogelijk is volgens de ABU cao. De nieuwe maandsalarissen zijn afgerond op hele euro's. Vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, alsmede eventueel van toepassing zijnde toelagen en toeslagen zijn verhoogd met 1%.
- **€ 600 bruto per jaar, wat leidt tot een verhoging van het maandsalaris, per 1 april 2015**
  Per 1 april 2015 worden de op dat moment geldende maandsalarissen verhoogd met € 43 en voor wachtgelders met € 50 per maand. De verhoging is inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Toelages die zijn afgeleid van het maandsalaris, worden dienovereenkomstig verhoogd. Individuele vaste toelages worden niet verhoogd. Deze verhoging geldt ook voor uitzendkrachten.
  Voor deeltijders en meertijders naar rato.
- **€ 600 bruto per jaar, wat leidt tot een verhoging van het maandsalaris, per 1 april 2016**
  Per 1 april 2016 worden de op dat moment geldende maandsalarissen verhoogd met € 43.
  De uitvoering geschiedt op dezelfde wijze als bij de verhoging per 1 april 2015.

Daarnaast spreken partijen de volgende incidentele loonsverhoging af:

- **1,5% per 1 maart 2015 (eenmalige uitkering)**
  Met de salarisbetaling van maart 2015 wordt aan alle medewerkers die op dat moment in actieve dienst zijn, een eenmalige uitkering betaald van 1,5% van het bruto jaarsalaris. De eenmalige uitkering geldt niet voor uitzendkrachten. De uitkering telt voor 2016 mee voor het ABP-loon.

Afschaffen werkgeversbijdrage levensloop van 0,8% per 1 januari 2015

De bijdrage als bedoeld in artikel 21 lid 2 cao vervalt per 1 januari 2015.

Opleidingen

De huidige opleidingsfaciliteitenregeling SVB wijzigt in een regeling met drie categorieën:

1. Verplichte, functie gebonden opleidingen;
2. Niet verplichte, niet functie gebonden opleidingen;
3. Zelfstandig recht op opleidingsbudget van € 1.500 per medewerker per 3 jaar voor ontwikkelgerichte opleidingen.

De gemaakte afspraken zijn nader uitgewerkt in een nieuwe Opleidingsfaciliteitenregeling (hoofdstuk 15 van het Handboek Human Resources).

Demotieregeling

Partijen spreken de volgende demotieregeling af:

- De medewerker die, al dan niet op eigen verzoek, in een functie wordt geplaatst die lager is ingedeeld dan de verlaten functie, ontvangt indien zijn/haar maandsalaris op dat moment hoger is dan het

maximumsalaris van de lager ingedeelde functie waarin hij/zij geplaatst wordt, een toelage tot het oude maandsalaris. Deze toelage wordt afgebouwd in vijf jaar 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% en het vijfde jaar 92%. De toelage groeit mee met cao-verhogingen.
- Medewerkers 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 medewerkers 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.
- Toepassing van de demotieregeling is een managementbeslissing.

Vervoer

Partijen spreken de volgende wijzigingen af in de vervoersregelingen vanaf 1 januari 2015:
- De mogelijkheid om een deel van het woon-werkverkeer met het openbaar vervoer af te leggen en een deel met eigen vervoer (vergoeding fiets of vergoeding conform de tabel zoals opgenomen in paragraaf 4.4.2 onder 3 van het Handboek Human Resources).
- Verhoging van de vergoeding voor een fiets van € 749 naar € 1.250, zodat ook een elektronische fiets (e-bike) mogelijk wordt en/of met de fiets samenhangende zaken (zoals bijvoorbeeld een fietsverzekering of een extra slot). De afschrijvingstermijn van de fiets is daarnaast verlengd van drie naar vijf jaar.
- Tegemoetkoming in het jaarabonnement van een OV-fietsenstalling of fietskluis tot een bedrag van maximaal € 50 per jaar.
- Verlaging van de kilometervergoeding voor carpool en dienstreizen van € 0,37 naar € 0,28 bruto.
- Verlaging van NS 1e klas naar NS 2e klas bij dienstreizen met de trein en verlaging van 1e naar 2e klas bij dienstreizen met het vliegtuig. In uitzonderingsgevallen blijft NS 1e klas mogelijk.
  Of er sprake is van een uitzondering, is ter beoordeling van het management (de leidinggevende).
- Voor de medewerkers van Bijzonder Onderzoek en van de Bureaus voor Duitse en Belgische Zaken die de eigen auto gebruiken voor de uitoefening van hun functie blijft de kilometervergoeding € 0,37 bruto.
- Afschaffing van de lage vergoeding van € 0,09 voor dienstreizen en afschaffing van brommer- en fietsvergoeding. Hiervoor in de plaats komt de kilometervergoeding van € 0,28 bruto.
- Een fiscale wijziging met betrekking tot de hoogte van de maximale onbelaste vergoedingen werkt automatisch door in de regeling van de SVB.

Bovenstaande afspraken zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 4 van het Handboek Human Resources.

Geen pensioenopbouw over vergoeding voor overwerk

De vergoeding voor overwerk, als bedoeld in artikel 8 lid 1 sub e van de cao, is vanaf 1 januari 2015 niet langer pensioengevend.

Stagiair zonder OV-jaarkaart ontvangt OV-vergoeding van de SVB

Indien een stagiair niet in aanmerking komt voor een (studenten) ov-jaarkaart en ook niet beschikt over een eigen openbaar vervoerabonnement, kan de stagiair in aanmerking komen voor een OV-vergoeding overeenkomstig artikel 3 lid 1 van de Regeling reiskosten woon-werkverkeer SVB 2002.

Werkkostenregeling 2015

Partijen spreken af dat bij ongewenste fiscale effecten als gevolg van de Werkkostenregeling overleg zal plaatsvinden.

Wet modernisering verlof en arbeidstijden

In december 2014 is de wet Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden aangenomen. De meeste maatregelen gaan vanaf 1 januari 2015 in. Partijen spreken af dat de als gevolg van deze wet noodzakelijke wijzigingen in de cao worden doorgevoerd.

Uitbreiding pensioenbepaling (artikel 18 cao)

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.

De SVB kent een demotieregeling. In geval van demotie 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 verdiende direct voorafgaand aan de demotie. Demotie is nader uitgewerkt in de cao en in het Sociaal Plan SVB 2015-2017.

Doelsparen

Het doelsparen zoals genoemd in artikel 13 E lid 2 sub c cao SVB geldt alleen ten aanzien van wettelijk verlof. Dit betekent dat wettelijk verlof in uitzonderingssituaties wel langer dan de vervaltermijn kan worden gespaard, maar dat de vervaltermijn voor bovenwettelijk verlof altijd vijf jaar is.

Uitzendperiode

Partijen komen overeen dat in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de SVB, als flexkracht bij de SVB heeft gewerkt, 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/24 maanden per 1 juli 2015) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

Tussentijdse verkoop van verlof en bovenwettelijke WW

Partijen komen overeen dat tussentijdse verkoop van verlof niet meetelt voor de berekening van bovenwettelijke WW.

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 Overheid en Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief;

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

e. functie
het samenstel van werkzaamheden dat 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 (voorheen Handboek Sociale Zaken), zoals te vinden op het SVBWeb en bevattende een opsomming van arbeidsvoorwaardelijke regelingen, arbeidsorganisatorische regelingen en voorzieningen naast deze CAO, alsmede de bij deze CAO behorende bijlagen en de toepasselijke bepalingen uit het BW, waaruit voor de

werkgever en de werknemer wederzijds rechten en verplichtingen voortvloeien;

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

k. maand
een kalendermaand;

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

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

n. arbeidsduur
de arbeidsduur bedraagt bij een voltijds dienstverband gemiddeld 36 uur per week, waarbij het jaarlijks aantal te werken uren wordt 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- en/of gedenkdag op één doordeweekse dag valt, alsdan één dag vermenigvuldigd met acht uur in mindering wordt gebracht; in het aantal te werken uren zijn begrepen de vakantierechten op grond van deze CAO;

o. maandsalaris
het salaris zoals vastgesteld in bijlage 1 van deze CAO, vermeerderd met de toelage waarop op grond van artikel 7, lid 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 toe slagen, met uitzondering van de toelage op grond van artikel 7, lid 6 (Indeling functie van de werknemer in een lagere schaal) van deze CAO, en waaronder niet begrepen de toeslag overwerk zoals bedoeld in artikel 8, lid 1, de werkgeversbijdrage zorgverzekeringswet zoals bedoeld in artikel 19, lid 3, alsmede onkostenvergoedingen;

q. uursalaris
1/156ste van het maandsalaris.

r. Flexkracht
De uitzend, de detacheer- en/of payrollkracht die op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW is 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 in of krachtens deze CAO bepaalde.

2. Individuele arbeidsovereenkomst

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

3. Uitreiking CAO en informatieverstrekking

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

4. Wervingsbeleid

   De werkgever zal in het kader van sociaal beleid bij het ontstaan van vacatures, rekening houdend met de belangen van een normale bedrijfsvoering, de werknemers en de flexkrachten eerst in de gelegenheid stellen hier naar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de organisatie. De Raad van Bestuur kan besluiten dat deze bepaling geen toepassing vindt indien het een vacature betreft van een rechtstreeks aan de Raad van Bestuur of aan een van zijn leden rapporterende werknemer, in welk geval de werknemer direct benoemd kan worden.

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, zoals die luidt of zal komen te luiden en dat is opgenomen in het Handboek Human Resources.
   De werkgever zal, behoudens met toestemming van de werknemer of een daartoe strekkende wettelijke verplichting, geen persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden verstrekken.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. Goed werknemerschap

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

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

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

3. Rooster

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

4. Arbeid buiten het rooster

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

5. Nevenwerkzaamheden

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

6. Gedragscode SVB

   De werknemer zal de Gedragscode SVB nauwgezet naleven.

7. Geheimhouding

   De werknemer is gehouden tot geheimhouding van al hetgeen hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt en waarvan hij in redelijkheid moet aannemen dat geheimhouding van belang is.
   Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

8. Misbruik van positie

   Het is de werknemer verboden:

   a. rechtstreeks of door tussenkomst van een derde deel te nemen aan ten behoeve van de SVB uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;

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

9. Medewerking vordering tot schadevergoeding

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

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

ARTIKEL 4 INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. Individuele arbeidsovereenkomst

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

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

2. Proeftijd

De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst zullen als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk een kortere periode is overeengekomen. Voor arbeidsovereenkomsten van 6 maanden of korter, geldt geen proeftijd.

3. Aard van het dienstverband

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:

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

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan. De werkgever kan functie- en/of opleidingseisen stellen, waaraan de werknemer moet voldoen, alvorens een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan.

c. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, 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/24 maanden per 1 juli 2015) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

4. Justitieel antecedentenonderzoek

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

5. Beëindiging van het dienstverband

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

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

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

6. Einde dienstverband bij pensionering

Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand volgend op de maand, waarin de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt. De dienstbetrekking eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van de FPU-regeling volledig gebruik maakt van de mogelijkheid tot vervroegd uittreden. Voortzetting van het dienstverband na de AOW-gerechtigde leeftijd is alleen mogelijk in overleg tussen werkgever en de betrokken werknemer.

ARTIKEL 5 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. Iedere werknemer met een voltijds dienstverband werkt, rekening houdend met de werktijdenregeling, volgens een rooster, waarin het jaarlijks aantal te werken uren inclusief de aanspraak op vakantie en zoals vastgesteld op grond van artikel 1, sub n, ingeroosterd dient te worden.

2. Met inachtneming van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit worden de roosters door de werkgever vastgesteld voor een periode van langer dan een week en bevatten een van tevoren bekendgemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden.

3. Van het voor de werknemer vastgestelde rooster kan slechts worden afgeweken indien het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt.

4. Bij het vaststellen van het rooster wordt in ieder geval uitgegaan van het volgende:
   - een werkdag van maximaal negen uur;
   - de werkdag wordt door een pauze onderbroken, tenzij de werkdag 5,5 uur of minder bedraagt;
   - de pauze bedraagt ten minste 30 minuten;

- een werkweek van ten hoogste 45 uur, waarbij per periode van 13 achtereenvolgende weken maximaal gemiddeld 40 uur per week gewerkt wordt.

5. Aan de werknemer van 55 jaar en ouder zal geen dienst worden opgedragen tussen 22.00 uur en 06.00 uur, tenzij het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en uiterlijk eindigt om 24.00 uur. Met instemming van de werknemer kan van het verbod op nachtarbeid worden afgeweken, tenzij er medische bezwaren bestaan.

6. Op zaterdagen, zondagen en feest- en gedenkdagen, zoals bedoeld in artikel 11 van deze CAO, kan de werknemer als regel niet worden ingeroosterd.

7. Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het navolgende:
   a. er wordt niet gewerkt op ten minste 13 zondagen per periode van 6 maanden;
   b. het rooster wordt zodanig vastgesteld, dat de werknemer in elke periode van 7 dagen gedurende ten minste 2 dagen rust geniet. Van deze rusttijd kunnen ten hoogste 2 halve dagen worden afgesplitst. De rust dient minstens 36 uur aaneengesloten te zijn.

8. De werknemer met een voltijds dienstverband kan na verkregen toestemming van zijn leidinggevende op jaarbasis ten hoogste 48 uren meer werken dan zijn contractuele jaarlijkse arbeidsduur. De opbrengst van dit meer werken kan alleen worden ingezet in het cafetariasysteem en wordt derhalve niet uitbetaald. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur behorende bij een voltijds dienstverband kan de werknemer na toestemming van zijn leidinggevende naar rato van de individuele arbeidsduur 48 uren meer werken dan zijn contractuele arbeidsduur.

9. Na ommekomst van een kalenderjaar dient de werknemer het voor hem vastgestelde aantal uren gewerkt te hebben, waarbij als gewerkte uren tevens gelden opgenomen verlofuren en uren afwezig wegens ziekte, zoals vastgesteld op grond van het volgende lid.

10. Bij afwezigheid wegens ziekte geldt het volgende.
    a. Indien de werknemer minder dan een aaneengesloten werkweek ziek is, geldt dat als gewerkte uren gelden, de uren waarop de werknemer alsdan is ingeroosterd.
    b. Indien de werknemer een aaneengesloten werkweek ziek is, dan wordt het aantal uren ziekte dat geldt als gewerkt in die week bepaald op het gemiddeld aantal te werken uren per week.
    c. Indien één of meer erkende doordeweekse feest- of gedenkdagen in de desbetreffende week vallen, wordt het aantal uren ziekte dat geldt als gewerkt, bepaald als maximaal het aantal uren dat hij zich-

zelf 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 ARBEIDSDUUR

1. Verzoek tot aanpassing contractuele arbeidsduur

Een verzoek van de werknemer om zijn contractuele arbeidsduur te verminderen of uit te breiden voor al dan niet wisselende perioden en met al dan niet verschillende omvang, wordt in beginsel ingewilligd op grond van de bepalingen van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA), tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, zoals bedoeld in de WAA, zich daartegen verzetten.

2. Uitbreiding voltijds dienstverband

a. De werknemer met een voltijds dienstverband kan eens per jaar verzoeken zijn jaarlijkse arbeidsduur uit te breiden met 104 uren op jaarbasis of tot 2.032 uren op jaarbasis. Een dergelijk verzoek wordt in beginsel ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Op deze verzoeken is de WAA niet van toepassing.

b. Het maandsalaris van de werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid zijn arbeidsduur uit te breiden wordt naar rato verhoogd.
De uitbreiding van het voltijds dienstverband kan gevolgen hebben voor de pensioenaanspraken van de werknemer overeenkomstig hetgeen hieromtrent is bepaald in de voor hem geldende pensioenregeling.

3. Toetsingskader verzoeken aanpassing arbeidsduur

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

4. Arbeidsvoorwaarden naar rato

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

ARTIKEL 7 FUNCTIEGROEPEN EN SALARIS

1. Algemeen

a. De functies van de werknemers worden op basis van 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 éénmaal 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 salaris-schaal 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 blijkens 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 blijkens een beoordeling de functie op voldoende wijze volledig en zelfstandig uitoefent.

5. Demotieregeling
   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 maximum-salaris van de lager ingedeelde functie waarin hij geplaatst wordt, een toelage tot het oude maandsalaris.
   b. De toelage, als bedoeld onder sub a, wordt in vijf jaar met 2% per jaar afgebouwd tot 90% van het oude salaris, waarbij de toelage het eerste jaar 100% bedraagt, het tweede jaar 98%, het derde jaar 96%, het vierde jaar 94% en het vijfde jaar 92%.
   c. Medewerkers 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 medewerkers 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 de demotieregeling 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 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 ernaar streven maatregelen te treffen die dat overwerk voorkomen of althans zo veel mogelijk beperken. Niet als overwerk wordt beschouwd een incidentele afwijking van het rooster van een half uur of minder, indien het betreft het afmaken van een bepaalde taak.

b. De werkperiode als bedoeld in het voorgaande lid wordt gesteld op:
   - een dag, indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisseling onderhevig zijn;
   - een tijdvak van ten minste zeven dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijden volgens rooster wisselen.

c. Voor de werknemer voor wie een salarisschaal geldt met een hoger maximumsalaris dan dat van schaal 8 van deze CAO wordt geen vergoeding voor overwerk toegekend.

d. Overwerk zal worden gecompenseerd naar keuze, in overleg met de werkgever, in vrije tijd of uursalaris vermeerderd met de onder e. genoemde toeslag. Bij compensatie in vrije tijd dient deze vrije tijd binnen één jaar na het verrichten van het overwerk te worden opgenomen. Indien de omstandigheden van de SVB naar het oordeel van de werkgever niet toelaten dat overuren binnen de gestelde termijn worden gecompenseerd in vrije tijd, zal naast de toeslag per gewerkt uur het uursalaris worden uitbetaald.
   Voorts kan de werkgever -na overleg met de werknemer- bepalen dat overwerk wordt vergoed in de vorm van een vaste toelage per maand.

e. De toeslag bedraagt per werkperiode als bedoeld in lid a:

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

van het voor de werknemer geldende uursalaris. 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 dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het maandsalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de toelage betaald als een percentage over het gedeeltelijk doorbetaalde uursalaris.

2. Toelage onregelmatige dienst

a. Aan de werknemer, die anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 19.00 uur, wordt een toelage toegekend.

b. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende uursalaris en wel:
   1. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 7.00 uur en tussen 19.00 en 22.00 uur;
   2. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
   3. 45% voor de uren op zaterdag;
   4. 70% voor de uren op zondag;
   5. 100% voor de uren op de feest- en gedenkdagen, zoals genoemd in artikel 11 van deze CAO.

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

c. De toelage wordt voor de morgen- en avonduren, zoals genoemd onder b.1. van dit lid, slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk beëindigd na 19.00 uur.

d. In afwijking van het bepaalde in a en b van dit lid ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt een vaste toelage, mits hij op dat moment gedurende ten minste 5 jaar zonder onderbreking van langer dan twee maanden een toelage als bedoeld in dit lid heeft genoten. Deze toelage wordt vastgesteld op het bedrag dat de werknemer over de twaalf maanden voorafgaande aan de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, gemiddeld per maand als toelage als bedoeld in dit lid heeft genoten. De toelage wordt aangepast aan algemene salariswijzigingen.

e. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen, waarmee het bepaalde in dit lid van artikel 8 wordt aangevuld of waarmee van dit lid wordt afgeweken.

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

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

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

      De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorend bij salarisnummer 7 van salarisschaal 6.
   c. De toelage wordt verhoogd met 100% over de uren, waarop aan de bereikbaarheid en beschikbaarheid in opdracht van de werkgever een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
   d. Indien consignatie wordt vergoed in een vaste toelage per maand, blijft deze toelage bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het uursalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de consignatietoelage betaald als een percentage over het gedeeltelijk doorbetaalde uursalaris.

5. Verschuivingstoelage
   a. Aan de werknemer die volgens rooster, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur, wordt voor het in opdracht van de werkgever verrichten van arbeid op uren die afwijken van het vastgestelde rooster een toelage toegekend, voor zover met die uren het totaal van de per werkperiode vastgestelde arbeidsuren niet wordt overschreden.

b. Op de toelage bestaat geen aanspraak, indien tussen het geven van de op-dracht en het verrichten van de arbeid meer dan 72 uren zijn verstreken.
c. De toelage bedraagt voor elk vol uur waarop in afwijking van het rooster arbeid wordt verricht 40% van het voor de werknemer geldende uursalaris, met dien verstande dat dit percentage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 7 van salarisschaal 6.
d. Indien de verschuivingstoelage als een vaste toelage per maand wordt toegekend, blijft deze toelage bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalender-dagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het uursalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de verschuivingstoelage betaald als een percentage over het gedeeltelijk doorbetaalde uursalaris.

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 kalender dagen 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 dertig aaneen-gesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid. Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie, waarbij het maandsalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de waarnemingstoelage bepaald als een percentage van het gedeeltelijk doorbetaalde maandsalaris.

ARTIKEL 9 BIJZONDERE BELONINGEN

1. Functioneringstoelage

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

2. Toelage werving en behoud

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

3. Premie werving en behoud

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

4. Beloning bijzondere prestatie

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

5. Toelage uitzonderlijke gevallen

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

6. Een toelage toegekend op grond van dit artikel blijft bij afwezigheid anders dan wegens vakantie in stand, tenzij de afwezigheid meer dan dertig aaneengesloten kalenderdagen duurt, in welk geval de toelage vervalt vanaf de eenendertigste kalenderdag van de afwezigheid.
   Bij afwezigheid, anders dan wegens vakantie waarbij het maandsalaris gedeeltelijk wordt doorbetaald, wordt de toelage bepaald naar rato van het gedeeltelijk doorbetaalde maandsalaris.

ARTIKEL 10 DIENSTTIJDGRATIFICATIES

Aan de werknemer die 25 of 40 jaar ononderbroken in dienst is van de werkgever en/of van diens rechtsvoorganger wordt een jubileumgratificatie toegekend. 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 FEEST- EN GEDENKDAGEN

1. Onder feest- en gedenkdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, de dag waarop de verjaardag van de 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 feest- of gedenkdag in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

ARTIKEL 12 A CALAMITEITEN- EN ANDER KORT VERZUIMVERLOF

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

e. bij verhuizing in opdracht van de werkgever anders dan in geval van over-plaatsing voor hen die een eigen huishouding voeren: ten hoogste 2 dagen;
f. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is.
g. 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;
h. 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. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overlegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.

3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, danwel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken bedragen.

4. Dagen waarop de vrouwelijke werknemer wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van haar arbeid in de periode, waarin zij recht had kunnen hebben op zwangerschapsverlof, doch dit zwangerschapsverlof nog niet is aangevangen, worden aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

5. De wettelijke uitkeringen op grond van artikel 3:13 van de Wet arbeid en zorg en artikel 29a van de Ziektewet worden door de werkgever aangevuld tot 100% van het salaris.

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.

10. Indien de vrouwelijke werknemer op het tijdstip waarop de Wet van 17 december 2014 houdende modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden (Stb. 565) in werking treedt reeds met zwangerschaps- of bevallingsverlof is, blijven op dat verlof de regelingen van toepassing zoals die luidden op de dag voorafgaande aan het tijdstip van inwerkingtreding van genoemde wet.

ARTIKEL 12 C KRAAMVERLOF

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

2. De artikelen 4:3 en 4:4 van de Wet arbeid en zorg betreffende melding en informatie zijn onverkort van toepassing.

ARTIKEL 12 D ADOPTIEVERLOF EN VERLOF IN VERBAND MET PLEEGZORG

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind conform de bepalingen van hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg recht op verlof, waarbij de verlofperiode op grond van de Wet arbeid en zorg wordt uitgebreid van ten hoogste vier aaneengesloten weken tot ten hoogste zes aaneengesloten weken. Het recht op verlof in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind bestaat gedurende een periode van 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 blijkend 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, onder de conditie dat de werknemer meewerkt aan het verkrijgen van de wettelijke uitkering in verband met adoptieverlof of verlof in verband met pleegzorg op grond van de Wet arbeid en zorg.

ARTIKEL 12 E OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer 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 blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft conform de bepalingen van hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg recht op onbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op onbetaald ouderschapsverlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer onbetaald ouderschapsverlof.

3. Het aantal uren onbetaald ouderschapsverlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt zesentwintig 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 ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren ouderschapsverlof over de opgegeven periode en de spreiding van het ouderschapsverlof over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.

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 echtgenoot/echtgenote of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont zoals bedoeld in artikel 1:3, lid 2 van de Wet arbeid en zorg;
   b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat;
   c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
   d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basis administratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 39 van de Wet op de jeugdhulpverlening;

e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.

3. De werknemer houdt gedurende het verlof per uur recht op 70% van zijn uursalaris.

4. De artikelen 5:3, 5:4 en 5:5 van de Wet arbeid en zorg betreffende melding en informatie zijn onverkort van toepassing.

ARTIKEL 12 G VAKBONDSVERLOF

1. Tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, wordt aan de werknemer jaarlijks ten hoogste 120 uren doorbetaald verlof verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van werknemers, van centrale organisaties waarbij die verenigingen zijn aangesloten of van internationale werknemersorganisaties, mits de werknemer hieraan deelneemt:
   a. voorzover het betreft vergaderingen van verenigingen van werk nemers als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan;
   b. voorzover het betreft vergaderingen van centrale organisaties waarbij verenigingen van werknemers zijn aangesloten als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of als bestuurslid van een hier bedoelde vereniging;
   c. voorzover het betreft vergaderingen van een internationale werk nemersorganisatie als bestuurslid van die organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van werknemers;
   d. tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, wordt voor ten hoogste 208 uren per jaar verlof verleend met behoud van maandinkomen aan de werknemer die door een centrale organisatie van werknemers of een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien binnen die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging dan wel binnen het werkverband van de werkgever, die ertoe strekken de doelstellingen van die organisatie of een daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen. 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. De werknemer kan doorbetaald of niet-doorbetaald buitengewoon verlof van lange duur worden verleend, al dan niet onder bepaalde voorwaarden. Het verlof gaat niet in dan na aanvaarding van het verlof met de daaraan verbonden voorwaarden door de werknemer. Indien het verlof uitsluitend in het persoonlijk belang is van de werknemer kan hem slechts niet-doorbetaald verlof worden verleend en voor ten hoogste een periode van zes maanden.

2. Indien met de verlofverlening niet alleen een persoonlijk, maar ook een algemeen belang wordt gediend kan niet-doorbetaald verlof voor ten hoogste een periode van een jaar worden verleend.

3. Indien 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, dient de pensioenopbouw over de gehele verlofperiode voor zover fiscaal en volgens de pensioenregeling mogelijk ongewijzigd voortgezet te worden, waarbij de werknemer indien hij over zijn volle gemiddelde arbeidsomvang per week verlof opneemt tevens het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie en toepasselijke werkgeverspremies sociale zekerheid dient te betalen.

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, indien dit betreft:
   a. de echtgenoot, de geregistreerd partner of de persoon met wie de werk-nemer ongehuwd samenwoont;
   b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer als bedoeld in artikel 5:1, eerste lid, onderdeel d van de Wet arbeid en zorg;
   c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week.

3. Het salaris wordt gedurende de verlofperiode niet doorbetaald.

ARTIKEL 12 J HARDHEIDSCLAUSULE

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

ARTIKEL 13 A HET VERWERVEN VAN VAKANTIE

1. a. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een voltijds dienstverband 184 vakantie-uren.
   b. De werknemer die conform art. 6, lid 2, na toestemming van zijn leidinggevende gekozen heeft voor uitbreiding van zijn arbeidsduur, verwerft aanvullend 10 vakantie-uren indien zijn arbeidsduur is uitgebreid met 104 uren en 16 vakantie-uren bij 2.032 te werken uren.
   c. De aanspraak op vakantie-uren wordt tot 1 januari 2013 volgens de volgende tabel verhoogd, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het kalenderjaar 2012 bereikt:

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

De aanspraak op vakantie-uren van een werknemer volgens bovenstaande tabel, zoals deze gold in het kalenderjaar 2012 wordt bevroren gedurende het dienstverband. Vanaf 1 januari 2013 worden geen nieuwe leeftijdsgebonden vakantiedagen opgebouwd.

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. adoptieverlof en verlof in verband met pleegzorg, zoals bedoeld in art. 12d;
   e. ouderschapsverlof, zowel tijdens doorbetaald, als onbetaald ouderschapsverlof, zoals bedoeld in art. 12e;
   f. het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige opgeroepen zijn ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;

g. het genieten van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie, zoals bedoeld in art. 7:641, lid 3, BW;
h. vakbondsverlof zoals bedoeld in art. 12g;
i. verlof zoals bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof);
j. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

5. Indien een onderbreking van de werkzaamheden in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in art. 13a lid 2 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 13 B OPNEMEN VAN VAKANTIE

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

2. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

3. De werknemer dient de vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het kalenderjaar waarin zij worden verworven.

4. Opname van vakantie-uren geschiedt ten minste eenmaal per jaar voor een aaneengesloten periode van minimaal 72 uur en maximaal 144 uur.

5. De werkgever kan de werknemer toestaan in enig jaar meer vakantie-uren op te nemen dan zijn aanspraak tot en met het lopende jaar bedraagt, met dien verstande dat de opgenomen vakantie-uren de aanspraak tot en met het lopende jaar nimmer met meer dan 64 uren zullen overschrijden. De in een kalenderjaar te veel genoten vakantie-uren worden in mindering gebracht op de aanspraak op vakantie-uren over het eerstvolgende kalenderjaar.

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

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

1. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in art. 13a, lid 4 en art. 12a gelden niet als vakantie-uren.
2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet niet als

vakantie-uren worden aangemerkt. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd.

3. Aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren, die op grond van het vorige lid bepaalde niet zodanig zijn aangemerkt, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

ARTIKEL 13 D VAKANTIE BIJ ONTSLAG

1. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen met dien verstande, dat deze vakantie-uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen, zullen de resterende vakantie-uren worden uitbetaald. Als prijs van een uur geldt het voor de werknemer geldende maandinkomen vermeerderd met de daarover opgebouwde vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering gedeeld door 156.

3. Teveel genoten vakantie-uren worden bij de beëindiging van de dienstbetrekking verrekend.

4. De werkgever reikt op verzoek van de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren zijn uitbetaald.

ARTIKEL 13 E VERJARING VAN VAKANTIE

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 is het na overleg tussen leidinggevende en medewerker mogelijk 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 vakantie-uren te kopen of te verkopen, waarbij het wettelijk minimum aantal vakantie-uren niet mag worden onderschreden. Als prijs van een uur geldt het voor de werknemer geldende maandinkomen vermeerderd met de daarover opgebouwde vakantie-uitkering en eindejaars-uitkering gedeeld door 156, in voorkomende gevallen gecorrigeerd voor het effect van deelname aan het cafetaria-systeem. 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 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 laatstelijk toekomend maand inkomen. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge werknemersverzekeringen.

4. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
   a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
   b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1: de minderjarige wettige, natuurlijke of geadopteerde kinderen;
   c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

ARTIKEL 18 PENSIOENREGELING

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling overeenkomstig de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

2. De uitvoering van de pensioenregeling geschiedt door de Stichting Pensioenfonds ABP.

3. De werkgever meldt de werknemer bij indiensttreding aan bij de Stichting Pensioenfonds ABP.

4. Alle salaris- en inkomensbestanddelen worden als pensioengevend aangemerkt, tenzij dit op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP of deze CAO uitgesloten is of wordt.

5. De werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling is een bijdrage verschuldigd in de kosten van de pensioenregeling, waaronder de regeling pre-, ouderdoms-, nabestaanden- en 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. De SVB kent een demotieregeling zoals uitgewerkt in artikel 7 lid 5 van deze CAO. In geval van demotie 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 verdiende direct voorafgaand aan de demotie.

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 medewerkers 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 geschort 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 TRANSITIEVERGOEDING

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst onder de werking van het Sociaal Beleidskader 2012-2014 is opgezegd dan wel ontbonden, valt niet onder de wettelijke bepalingen met betrekking tot het eventuele recht op een transitievergoeding.

ARTIKEL 22 CAFETARIASYSTEEM ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Binnen hetgeen in deze CAO door partijen is overeengekomen heeft de werknemer de mogelijkheid onderdelen van het arbeidsvoorwaarden-pakket 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 8 uur en een maximum van 64 uur;
   c. meer te werken uren zoals bedoeld in artikel 5, lid 8 van deze CAO, met een maximum van 48 uren.

3. In het cafetariasysteem gelden als doelen:
   a. extra vakantie-uren, met een minimum van 8 uur en een maximum van 64 uur;
   b. levensloop;
   c. extra pensioenstortingen ABP Extra Pensioen voor een hogere en/of eerdere FPU of voor een hoger ouderdomspensioen;
   d. fiets voor woon-werkverkeer;
   e. vakbondscontributie;
   f. eigen bijdrage binnen de Studiefaciliteitenregeling 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 vanaf 1 januari 2015 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. Tot 1 januari 2015 geldt de Bovenwettelijke werkloosheidsregeling Sociale Verzekeringsbank.

3. De uitkering van ex-werknemers aan wie voor 1 januari 2001 een uitkering is toegekend op grond van de Uitkeringsregeling SVB of het Wachtgeldbesluit SVB wordt gegarandeerd conform het bepaalde in bedoelde regelingen.

ARTIKEL 24 UITLEG EN GESCHILLEN

1. Algemeen
   De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

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

ARTIKEL 25 LOOPTIJD

Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2014 en eindigt op 31 december 2016 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde	Partijen ter andere zijde	
Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen	CNV Overheid en Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief te Den Haag	FNV Publiek Belang te Zoetermeer
Ronald Barendse	Albert Spieseke	Jack de Vlieger

BIJLAGE

SALARISSCHALEN PER 1 JULI 2014

	SCHAAL													
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1537	1718	1896	2039	2239	2473	2734	2996	3376	3808	4318	4794	5458	6187
1	1577	1752	1931	2072	2284	2517	2787	3067	3457	3902	4424	4919	5601	6340
2	1610	1789	1965	2114	2329	2571	2858	3136	3539	3991	4537	5049	5743	6493
3	1647	1825	2001	2157	2378	2627	2926	3217	3631	4102	4665	5172	5884	6646
4	1681	1859	2039	2198	2424	2677	2996	3296	3719	4208	4794	5316	6034	6805
5	1718	1896	2072	2239	2473	2734	3067	3376	3808	4318	4919	5458	6187	6967
6	1752	1931	2114	2284	2517	2787	3136	3457	3902	4424	5049	5601	6340	7123
7	1789	1965	2157	2329	2571	2858	3217	3539	3991	4537	5172	5743	6493	7283
8	1825	2001	2198	2378	2627	2926	3296	3631	4102	4665	5316	5884	6646	7444
9	1859	2039	2239	2424	2677	2996	3376	3719	4208	4794	5458	6034	6805	7608
10	1896	2072	2284	2473	2734	3067	3457	3808	4318	4919	5601	6187	6967	7769
11				2517	2787	3136	3539	3902	4424	5049	5743	6340	7123	7933
12								3991	4537	5172	5884	6493	7283	8095
13												6646	7444	8257

BIJLAGE

SALARISSCHALEN PER 1OKTOBER 2014

	SCHAAL													
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
0	1552	1735	1915	2059	2261	2498	2761	3026	3410	3846	4361	4842	5513	6249
1	1593	1770	1950	2093	2307	2542	2815	3098	3492	3941	4468	4968	5657	6403
2	1626	1807	1985	2135	2352	2597	2887	3167	3574	4031	4582	5099	5800	6558
3	1663	1843	2021	2179	2402	2653	2955	3249	3667	4143	4712	5224	5943	6712
4	1698	1878	2059	2220	2448	2704	3026	3329	3756	4250	4842	5369	6094	6873
5	1735	1915	2093	2261	2498	2761	3098	3410	3846	4361	4968	5513	6249	7037
6	1770	1950	2135	2307	2542	2815	3167	3492	3941	4468	5099	5657	6403	7194
7	1807	1985	2179	2352	2597	2887	3249	3574	4031	4582	5224	5800	6558	7356
8	1843	2021	2220	2402	2653	2955	3329	3667	4143	4712	5369	5943	6712	7518
9	1878	2059	2261	2448	2704	3026	3410	3756	4250	4842	5513	6094	6873	7684
10	1915	2093	2307	2498	2761	3098	3492	3846	4361	4968	5657	6249	7037	7847
11				2542	2815	3167	3574	3941	4468	5099	5800	6403	7194	8012
12								4031	4582	5224	5943	6558	7356	8176
13												6712	7518	8340

BIJLAGE

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2015

	SCHAAL													
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	1595	1778	1958	2102	2304	2541	2804	3069	3453	3889	4404	4885	5556	6292
1	1636	1813	1993	2136	2350	2585	2858	3141	3535	3984	4511	5011	5700	6446
2	1669	1850	2028	2178	2395	2640	2930	3210	3617	4074	4625	5142	5843	6601
3	1706	1886	2064	2222	2445	2696	2998	3292	3710	4186	4755	5267	5986	6755
4	1741	1921	2102	2263	2491	2747	3069	3372	3799	4293	4885	5412	6137	6916
5	1778	1958	2136	2304	2541	2804	3141	3453	3889	4404	5011	5556	6292	7080
6	1813	1993	2178	2350	2585	2858	3210	3535	3984	4511	5142	5700	6446	7237
7	1850	2028	2222	2395	2640	2930	3292	3617	4074	4625	5267	5843	6601	7399
8	1886	2064	2263	2445	2696	2998	3372	3710	4186	4755	5412	5986	6755	7561
9	1921	2102	2304	2491	2747	3069	3453	3799	4293	4885	5556	6137	6916	7727
10	1958	2136	2350	2541	2804	3141	3535	3889	4404	5011	5700	6292	7080	7890
11				2585	2858	3210	3617	3984	4511	5142	5843	6446	7237	8055
12								4074	4625	5267	5986	6601	7399	8219
13												6755	7561	8383

BIJLAGE

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2016

	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

www.svb.nl

voor het leven
Sociale Verzekeringsbank

9345EV/0415

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sociale Verzekeringsbank 1 juli 2014 - 1 januari 2017

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.

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)