UITKOMST ONDERHANDELINGEN
WENB SECTOR CAO PLb 2027 - 2028
WENB SECTOR SOCIAAL PLAN PLb 2027 - 2030

WENB en vakbonden CNV en FNV hebben zes intensieve onderhandelingsrondes gehad over de nieuwe sector-cao Productie- en Leveringsbedrijven (PLb) en het Sectoraal Sociaal Plan.
Cao partijen zijn tot het uiterste gegaan om tot een gezamenlijk resultaat te komen. De uitkomst van de onderhandelingen van 20 november is hieronder weergegeven.

Voordat de cao en het sectoraal sociaal plan definitief vastgesteld kunnen worden, hebben de leden van de vakbonden de mogelijkheid hun stem uit te brengen over de bereikte uitkomst van de onderhandelingen. De leden van de vakbonden kunnen vanaf maandag 23 november tot en met woensdag 2 december a.s. hierover stemmen. Bij een positieve stemming zal de sector-cao PLb op 1 januari 2027 in werking treden. Het nieuwe Sectoraal Sociaal Plan (SSP) treedt op 1 juli 2027 in werking. Voor de tussenliggende periode wordt het SSP 2025-2026 dan tijdelijk ongewijzigd verlengd tot en met 30 juni 2027.

Onze sector PLb is een diverse sector met een maatschappelijk belangrijke rol

Onze sector PLb bestaat uit 28 verschillende bedrijven die samenwerken in de energieketen. Als sector zijn we verantwoordelijk voor het produceren en leveren van energie. We hebben allemaal één en hetzelfde gemeenschappelijke doel: 24/7 bijdragen aan een betrouwbare, betaalbare en duurzame energievoorziening. Daarvoor zijn toekomstbestendige bedrijven én voldoende vakbekwame, gemotiveerde en duurzaam inzetbare medewerkers nodig.

Sociale partners willen met deze cao bijdragen aan een aantrekkelijke en inclusieve sector, met een goede beloningspositie en arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij verschillende levensfasen. Daarom is er naast loonontwikkeling aandacht voor onder meer duurzame inzetbaarheid, ouderenbeleid, gezond en veilig werken en inclusie. Tegelijkertijd houden sociale partners rekening met economische onzekerheden en de grote investeringsopgaven van de energietransitie.

Vanuit die gezamenlijke verantwoordelijkheid is een evenwichtig cao-pakket tot stand gekomen dat waardering voor medewerkers combineert met de betaalbaarheid**,** continuïteit en toekomstbestendigheid van de sector waarin we recht doen aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid die we als energiesector hebben voor groene en betaalbare energie.

De uitkomst van de onderhandelingen bestaat uit afspraken over:

1. Looptijd cao
2. Loon
3. Afspraken die we tijdens de looptijd verder uitwerken:
    a. Praktijkstudie ouderenbeleid
    b. Actualiseren referentie functieraster
    c. Uitwerken kader bestedingsmogelijkheden van het Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)
    d. Studieafspraak waardering verlof Benefit Budget
    e. Studieafspraak overwerk
4. RVU-regeling in de sector-cao PLb
5. Sectoraal Sociaal Plan
6. POB: spaartermijn verlengd
7. Benefit Budget: toevoeging product aflossen studieschuld
8. Bijdrage aan het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O)
9. Inclusie: aanpassingen in het kader van de Wet Loontransparantie
10. Werk-privé balans: aanvulling wettelijk geboorteverlof
11. Werk-privé balans: aandacht voor mantelzorg in onze cao
12. Werkgeversbijdrage AOV-verzekering Loyalis
13. Toeslagen weekenden voor medewerkers werkzaam in winkels
14. Maatschappelijk verlof: reservisten
15. Periodiek overleg over de bedrijfs-cao.
16. Technische onderwerpen

TOELICHTING

Deze uitkomst is gebaseerd op een voltijd dienstverband. Bij deeltijd gelden de afspraken naar rato.

1. Looptijd cao

De sector-cao PLb heeft een looptijd van 22 maanden: van 1 januari 2027 tot en met 31 oktober 2028.

2. *Loon*

De lonen worden per:
- 1 januari 2027 verhoogd met 3%
- 1 maart 2028 verhoogd met 2%

Het minimum uurloon in onze sector stijgt naar € 17,- bruto per 1 januari 2027.

3. Afspraken die we tijdens de looptijd verder uitwerken:

Duurzame inzetbaarheid oudere medewerkers: praktijkstudie ouderenbeleid
Gezond en duurzaam inzetbaar zijn en blijven is van belang voor alle medewerkers. We hebben een afspraak gemaakt over een RVU-regeling voor zware beroepen in onze sector-cao. Een verdere verkenning naar preventie van uitval door maatregelen en beleid die bijdragen aan verdere verbetering van duurzame inzetbaarheid is een logische vervolgstap. Cao-partijen willen met een praktijkstudie binnen de bedrijven kijken welke initiatieven in het kader van ouderenbeleid bijdragen aan behoud en duurzame inzetbaarheid van medewerkers en welke overwegingen en bedrijfsspecifieke omstandigheden er spelen, bijvoorbeeld de leeftijdsopbouw in de betreffende organisatie. De praktijkstudie zal

gedurende de looptijd van de cao worden uitgevoerd met ondersteuning van het O&O fonds PLb.
Specifiek wordt in de praktijkstudie gekeken naar bedrijfseigen regelingen: 80-90-100 regeling, verruiming van het verlofsparen en interventies en ontziemaatregelen waaronder het op verzoek beperken van de wacht- en storingsdienst, die al bij bedrijven gelden of waar bedrijven mee willen experimenteren in pilots. In de studie worden de ervaringen en behoeften van werkgevers en werknemers meegenomen.

Het onderzoek richt zich onder meer op:
- Het in kaart brengen van de verschillende bedrijfsregelingen en maatregelen en de ervaringen van werknemers en werkgevers met deze regelingen;
- Bij animo onder werknemers kunnen er nieuwe initiatieven ingebracht worden op bedrijfsniveau om te experimenteren met regelingen in het licht van ouderenbeleid;
- De bijdrage van deze regelingen aan duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van fysieke en mentale overbelasting en uitval op latere leeftijd;
- De gevolgen van de regelingen op financieel, organisatorisch en arbeidsvoorwaardelijk vlak, waaronder de effecten op de totale personele bezetting en capaciteit, ervaren werkdruk, vervangingscapaciteit;
- De mogelijkheden om kennis, ervaring en vakmanschap van oudere werknemers te behouden en over te dragen aan jongere generaties;

Cao-partijen bespreken de uitkomsten van de studie en bezien op basis daarvan of, en zo ja welke, aanvullende afspraken op sectoraal wenselijk en haalbaar zijn.

Actualiseren referentie functieraster
Het huidige referentieraster in de sector-cao is verouderd. Gedurende de looptijd van deze cao wordt een voorstel voor actualiseren van het raster (bijlage 2) door cao-partijen uitgewerkt.
Cao-partijen geven hiervoor een gezamenlijke opdracht aan een externe partij. Het onderzoek wordt gefinancierd door het O&O fonds PLb.

Kader bestedingsmogelijkheden Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)
Al vele cao-rondes is het POB onderwerp van gesprek tussen cao-partijen. Waar kan het huidige POB wel aan besteed worden en waaraan niet? Om werkgevers en werknemers te helpen, gaan cao-partijen aan de regie-tafel een kader uitwerken met voorbeelden waarvoor het POB gebruikt kan worden.

Studieafspraak waardering verlof Benefit Budget
Cao-partijen constateren dat ze met verschillende perspectieven kijken naar de waardering van verlof binnen het Benefit Budget. Dat heeft betrekking op de aankoop van verlof, de verkoop van verlof en de waarde van verlof bij opname, en op de samenhang tussen deze situaties. De praktijk is dat de huidige systematiek verschillende effecten heeft voor verschillende groepen medewerkers.
Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao gezamenlijk de juridische, arbeidsvoorwaardelijke en uitvoeringstechnische uitgangspunten die hierbij relevant zijn. Daarbij worden de gevolgen van zowel de bestaande systematiek als mogelijke alternatieven voor medewerkers en werkgevers betrokken. Het onderzoek is erop gericht om te komen tot een heldere, evenwichtige, juridisch houdbare en uitvoerbare systematiek binnen de looptijd van deze cao. Partijen nemen de uitkomsten van dit onderzoek mee in de volgende cao-onderhandelingen.

Studieafspraak overwerk
Cao-partijen constateren dat de huidige salarisgrens voor bepaalde doelgroepen in de cao PLb voor het recht op overwerkvergoeding niet langer als een passend criterium wordt ervaren. Partijen erkennen hierbij het uitgangspunt dat voor die doelgroepen overuren in opdracht van de werkgever gecompenseerd moeten worden. Partijen spreken daarom af voor 1 juli 2027 te onderzoeken welke objectieve criteria beter aansluiten bij de aard van het werk en de omstandigheden waaronder overwerk wordt verricht. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de mate van regelruimte over werktijden, het werken volgens een rooster, overwerk op verzoek of in opdracht van de werkgever. Doel is te komen tot een toekomstbestendige en uitlegbare sectorale regeling per 1 juli 2027.

4. RVU-regeling in de sector-cao PLb
De RVU-regeling is een fiscale vrijstellingsregeling waarmee medewerkers die niet gezond en duurzaam tot de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen blijven werken eerder kunnen stoppen met werken. De uitkering die door de werkgever wordt verstrekt, is door de RVU-vrijstelling niet belast met een fiscale strafheffing (van in 2027 64% en in 2028 65%). Door het landelijke akkoord ‘Gezond naar het pensioen’ is deze RVU-vrijstelling structureel ingevoerd onder aanvullende voorwaarden. Het gebruik van de RVU-regeling in cao’s wordt beperkt tot zware beroepen.

Cao-partijen hebben een onderzoek naar zwaar werk in onze sector laten uitvoeren door Basis & Beleid en laten valideren door TNO. Samen met collega’s uit de bedrijven in verschillende werkgroepen leidt dit tot een overzicht van functies die aangemerkt worden als zwaar beroep. Het onderzoek wordt naar verwachting eind november 2026 afgerond.
Voor medewerkers in die zware functies voeren we de RVU-regeling onder de volgende voorwaarden in:
- Je bent minimaal 10 jaar werkzaam in de sector PLb,
- Van de laatste 15 jaar ben je minimaal 10 jaar werkzaam in een zware functie.
- 3 jaar voor AOW-datum

Het is mogelijk de RVU-uitkering ineens of maandelijks uit te laten keren. Bij maandelijkse uitkering wordt in geval van overlijden het restant uitgekeerd aan de nabestaanden.

5. Sectoraal Sociaal Plan (SSP)
Behoud van onze medewerkers is essentieel. Wendbaarheid van organisaties en medewerkers is belangrijker dan ooit in onze sector. Werkgevers zetten bij wijzigingen in de organisatie in op het herplaatsen van medewerkers. Om duidelijkheid te bieden in het geval van reorganisatie en de mogelijkheden van ondersteuning van-werk-naar-werk, hebben we sinds 2015 een Sectoraal Sociaal Plan (SSP). Het SSP biedt ook een financieel vangnet voor als van-werk-naar-werk ondanks alle inspanningen (nog) niet lukt. Het SSP is van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WW. Als op bedrijfsniveau sprake is van uitzonderlijke omstandigheden, zullen er met de vakbonden maatwerk afspraken worden gemaakt.

Het SSP is sinds 2015 steeds ongewijzigd verlengd. De basissystematiek werkt nog goed. Vanwege ontwikkelingen in de afgelopen ruim 10 jaar in zowel de arbeidsmarkt als de wetgeving, vinden we het wel belangrijk nu verschillende aanpassingen en verbeteringen door te voeren. Het SSP blijft sociaal, en wordt eenvoudiger, transparanter en beter uitlegbaar.

Het loopbaanbudget wordt gebaseerd op de definitie van de huidige wettelijke transitievergoeding. De correctiefactor wordt verhoogd van 1,5 naar 1,8. Dat betekent dat we 80% meer vergoeding bieden dan de wet bepaalt. Het doel van het SSP is van-werk-naar-werk begeleiding. Voor oudere medewerkers (55 jaar en ouder) is er een langere

werkbegeleidingsperiode als zij daarvoor voldoende loopbaanbudget hebben, zonder maximum van 12 maanden.

Wil je voor jezelf beginnen als zelfstandige/ondernemer? Daarvoor komt extra ondersteuning in het nieuwe SSP. Wil je plaatsmaken voor een collega? Dan geldt in het nieuwe SSP dat we dit baseren op basis van jouw eigen situatie. In het huidige SSP is dat nog gebaseerd op de collega waarvoor je plaats maakt. Zo hebben we nog een aantal verbeteringen opgenomen in het SSP.

Een uitgebreide inhoudelijke toelichting van alle wijzigingen van het SSP vind je direct onder de tekst van deze uitkomst en is onderdeel van het totaalpakket.

6. POB spaartermijn verlengd

Cao-partijen verlengen de spaartermijn van het POB van drie naar vier jaar. Dat betekent dat je vanaf 1 januari 2027 maximaal € 2000,- kunt sparen om je inzetbaarheid te vergroten.

7. Benefit Budget: toevoeging product aflossen studieschuld

Cao-partijen voegen het product aflossen studieschuld toe aan het Benefit Budget. Of het fiscaal vriendelijk uitgeruild kan worden is afhankelijk van de beschikbare vrije ruimte voor de werkkostenregeling op bedrijfsniveau. De keuze of dit product onder de WKR-ruimte valt, en daarmee fiscaal vriendelijk kan worden geruild, wordt door de werkgever op bedrijfsniveau bepaald.

8. Bijdrage aan het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds (O&O)

Zowel in 2027 als in 2028 geldt er een werkgeversbijdrage aan het O&O fonds van 0,1% van de loonsom voor opleiding en ontwikkeling van medewerkers in onze sector.

9. Inclusie

In het kader van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen die naar verwachting op 1 januari 2027 in werking treedt, gaan we de cao op onderdelen verduidelijken:

- Minimale voorwaarden opnemen waaraan de functiewaarderingssystematiek op bedrijfsniveau moet voldoen door aanpassing van artikel 5.1. in de cao
- Verduidelijken van de voorwaarden voor de leerperiode in artikel 5.3. De leerperiode verkorten we per 1 januari 2027 van maximaal drie naar maximaal twee jaar.

10. *Werk-privé balans: aanvulling van het wettelijk geboorteverlof*

Werkgevers vullen de UWV-uitkering tijdens het aanvullend geboorteverlof (5 weken) aan tot 100% van het maximum SV-loon. Daarmee willen we de mogelijkheid tot het opnemen van dit verlof voor meer medewerkers financieel mogelijk maken.

11. Werk-privé balans: aandacht voor mantelzorg in de cao

In de huidige maatschappij is het bieden van mantelzorg ook voor medewerkers in onze sector aan de orde. Vaak is het gesprek daarover voeren en samen met de leidinggevende onderzoeken van de behoeften en de mogelijkheden binnen de bestaande kaders al behulpzaam. Mantelzorg is maatwerk waar binnen de kaders van de cao in kan worden voorzien.

In onze cao voegen we dan ook een artikel toe waarin we het gesprek daarover stimuleren.

12. Werkgeversbijdrage AOV-verzekering Loyalis

Loyalis past de AOV-verzekering per 1 januari 2027 aan qua voorwaarden en qua premies, mede door de wijziging van de ABP-regeling per diezelfde datum. Gevolg is dat de grondslag voor de premie voor de verzekering wijzigt van het pensioengevend inkomen naar het ongemaximeerde SV-loon. De werkgeversbijdrage voor de verzekering is nu gekoppeld aan deze grondslag en bedraagt 0,25%punt van het pensioengevend salaris. De grondslag voor de werkgeversbijdrage wordt gelijk aan die van de verzekering gewijzigd in het ongemaximeerde SV-loon.

13. Toeslagen winkel

Doel van de inconveniëntietoeslagen is het compenseren van medewerkers voor bijzondere werkomstandigheden en ongebruikelijke werktijden. We maken het mogelijk dat op bedrijfsniveau afwijkende afspraken met de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan van het betreffende bedrijf gezamenlijk kunnen worden gemaakt over de toeslagen voor winkelpersoneel. Voor zover en zolang een dergelijke regeling van toepassing is, treden de daarin vastgelegde afspraken in de plaats van de betreffende toeslagen uit dit artikel. De toeslagen uit dit artikel gelden in dat geval niet als minimum of ondergrens.

14. Maatschappelijk verlof: reservisten

Als sector hebben wij een belangrijke maatschappelijke taak. Medewerkers die zich als reservist willen inzetten voor defensie willen wij vanuit het maatschappelijk belang ondersteunen door ruimte te bieden voor onbetaald verlof van een keer de wekelijkse arbeidsduur per kalenderjaar bij een oproep. Reservisten ontvangen van defensie een vergoeding voor hun werkzaamheden bij defensie. Als werkgevers bieden wij de ruimte door het verlof expliciet te benoemen in de cao en daarmee vrij te kunnen nemen.

15. Periodiek overleg over de bedrijfs-cao

De sector-cao PLb is een minimum cao die de mogelijkheid biedt tot aanvullende en afwijkende afspraken in een bedrijfs-cao. Met elkaar in gesprek blijven als sociale partners is van belang om actualiteiten en verbinding te blijven houden met de sector. We voegen daarom in de sector-cao toe dat er periodiek overleg is over de bedrijfs-cao. Het overleg vindt in ieder geval één keer plaats gedurende looptijd van de bedrijfs-cao.

16. Technische onderwerpen

De cao wordt opgeschoond door de regelingen die niet meer van toepassing zijn te schrappen en data aan te passen. Het gaat om technische, niet inhoudelijke, wijzigingen en verduidelijking van de tekst. De teksten voor de cao worden in een redactiecommissie met cao-partijen gezamenlijk aangepast.

Uitgebreide toelichting SSP 01-07-2027 – 31-12-2030

Looptijd
De gemaakte afspraken moeten nog verder worden uitgewerkt en in de bedrijven worden geïmplementeerd. Dat kost tijd. Daarom gaat het nieuwe SSP in per 1 juli 2027. Het huidige SSP 2025-2026 loopt af per 31 december 2026. Daarom wordt het huidige SSP 2025-2026 tijdelijk ongewijzigd verlengd tot 1 juli 2027.

Een sociaal plan dat sociaal blijft, maar eenvoudiger, transparanter en beter uitlegbaar wordt.
Het SSP blijft in de kern gelijk en is voor iedereen een ruime aanvulling op de wettelijke regelingen. Het loopbaanbudget dat de medewerker krijgt is 1,8 keer zo hoog als de wettelijke regeling. Ook de loonelementen die mee worden genomen voor de berekening zijn uitgebreider dan nu. Het merendeel van de medewerkers gaat er met het nieuwe loopbaanbudget dus op vooruit. Voor met name oudere medewerkers kan het nieuwe loopbaanbudget lager uitvallen en daarom krijgen zij een extra compensatie in de vorm van extra tijd om van-werk-naar-werk te komen.

Wat blijft is een stevig vangnet in de vorm van een aanvullende nawettelijke WW-uitkering en de aanvulling boven op de WW-uitkering, de bovenwettelijke WW-uitkering, als je ondanks alle inspanningen toch (nog) geen ander werk vindt.

Het SSP voorziet in een basisregeling voor reorganisaties die plaatsvinden bij werkgevers in de sector PLb die zijn aangesloten bij werkgeversorganisatie WENB en eigenrisicodrager zijn voor de WW. Als op bedrijfsniveau sprake is van uitzonderlijke omstandigheden, zullen er met de vakbonden maatwerk afspraken worden gemaakt.

Waarom actualiseren we het loopbaanbudget?
Het SSP is in 2015 afgesproken. Toen hebben cao-partijen voor het loopbaanbudget bewust aangesloten bij de wettelijke transitievergoeding van dat moment. Sindsdien is het SSP steeds ongewijzigd verlengd, terwijl de wet per 1 januari 2020 is veranderd. De wettelijke transitievergoeding is eenvoudiger en uniformer geworden: iedereen bouwt vanaf de eerste werkdag op een gelijke manier op, ongeacht leeftijd. Dit sluit aan bij het principe van gelijke behandeling. Wie langer in dienst is, krijgt nog steeds een hogere vergoeding. Door het loopbaanbudget weer te laten aansluiten bij de geldende wettelijke regeling sluiten we weer aan bij de oorspronkelijke gedachte van 2015: één heldere, herkenbare basis die voor iedereen te volgen en uit te leggen is.

Wat verandert er en wat blijft? Belangrijkste onderwerpen:
- De kern van het SSP blijft gelijk. Door de keuze tussen optie A en optie B te houden, kiezen medewerkers het pakket dat het beste past bij hun eigen situatie en wensen;
- Het loopbaanbudget wordt berekend volgens de methode van de huidige wettelijke transitievergoeding;
- Daar bovenop komt een bovenwettelijke factor van 1,8 in plaats van de eerdere 1,5;
- Voor de berekening gaan we uit van het wettelijke salarisbegrip. Dat is gunstiger voor medewerkers, omdat ook een eventuele bonus en overwerkvergoeding meetellen;
- De afspraken over van-werk-naar-werk begeleiding worden verbeterd met ruimere mogelijkheden voor het loopbaanbudget en extra ondersteuning bij de stap naar ondernemerschap;
- Optie C vervalt omdat de onderliggende reden (veiligstellen van voorwaardelijke pensioenrechten) is komen te vervallen;
- Oudere medewerkers, vanaf 55 jaar, krijgen extra compensatie omdat we de werkbegeleidingsperiode langer maken, zodat zij meer tijd krijgen om van-werk-naar-werk te gaan;
- De nawettelijke en de bovenwettelijke WW-uitkering blijven ongewijzigd behouden.

Meer tijd voor oudere medewerkers
Van-werk-naar-werk begeleiding is en blijft uitgangspunt van het SSP. Als je door een reorganisatie wordt geraakt, wil je goed geholpen worden bij het vinden van ander werk, zodat je zo snel mogelijk weet waar je aan toe bent. De kennis en ervaring van oudere medewerkers zijn daarbij hard nodig, in onze sector en daarbuiten. Tegelijk weten we dat de zoektocht naar ander werk voor hen soms meer tijd kost. We willen daarom dat medewerkers van 55 jaar en ouder een langere werkbegeleidingsperiode krijgen als zij daarvoor voldoende loopbaanbudget hebben waarbij voor hen geen maximum geldt van 12 maanden. Dit doen we door de werkbegeleidingsperiode vast te stellen op basis van dezelfde wegingsfactor als die van het loopbaanbudget (1,8). Het voordeel voor oudere medewerkers is dat zij tijdens deze periode in dienst blijven met vrijstelling van werk, pensioen opbouwen en vanuit hun bestaande dienstverband naar nieuw werk kunnen zoeken. Vinden zij ander werk, dan krijgen zij het restant van hun loopbaanbudget uitbetaald. Als zij tijdens de werkbegeleidingsperiode besluiten met keuzepensioen te willen gaan, krijgen ze ook het restant van hun loonbaanbudget uitbetaald (onder voorbehoud van RVU-toets en geen andere uitkeringen).

Een stevig vangnet
Lukt het (nog) niet om ander werk te vinden, dan houden medewerkers, als zij aan de voorwaarden voldoen, recht op een WW-uitkering én op zowel een nawettelijke als een bovenwettelijke WW-uitkering.

Samengevat
Met het nieuwe SSP kiezen we voor een regeling die aansluit bij de huidige wet en tegelijk ruim bovenwettelijk blijft. Het merendeel van de medewerkers gaat erop vooruit, oudere medewerkers krijgen extra tijd en zekerheid, en voor iedereen is er een goed vangnet. Zo blijft het SSP sociaal en wordt het beter uitlegbaar, juridisch consistenter en toekomstbestendiger.

<u>Overzicht aanpassingen</u>

Onderdeel van de bereikte uitkomst is daarom dat er een nieuw SSP komt met afspraken over:
a. De berekening van het loopbaanbudget;
b. Optie C;
c. Het budget voor juridische/fiscale kosten;
d. Actualisering van definities;
e. Inzetmogelijkheden van het loopbaanbudget;
f. Ondersteuning bij de stap naar ondernemerschap/zzp;
g. De werkbegeleidingsperiode voor oudere medewerkers;
h. De nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkering;
i. De plaatsmakersregeling;
j. Optimalisering gelet op ervaringen uit de afgelopen ruim 10 jaar;
k. Verduidelijking bij arbeidsongeschiktheid
l. Verbeteren van de leesbaarheid;
m. Looptijd SSP

a. *De berekening van het loopbaanbudget*

Het loopbaanbudget wordt berekend volgens de methode van de huidige wettelijke transitievergoeding met een correctiefactor van 1,8. Door het wettelijk salarisbegrip tellen een eventuele bonus en overwerkvergoeding voortaan mee. Het maximum van het totale loopbaanbudget blijft gelijk, en zal nooit meer bedragen dan 24 maandsalarissen of het

bedrag dat de medewerker zou hebben ontvangen vanaf de ingangsdatum van de boventalligheid tot de datum waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Het totale loopbaanbudget is nooit hoger dan het totaal aantal maandsalarissen dat de medewerker zou hebben ontvangen wanneer het dienstverband van rechtswege zou zijn geëindigd, maar bedraagt minimaal de wettelijke transitievergoeding, voor zover de medewerker daarop op grond van de wet aanspraak kan maken.

b. *Optie C*
Optie C is in 2015 in het SSP afgesproken zodat medewerkers van 58 jaar of ouder onder voorwaarden de periode tot hun keuzepensioen konden overbruggen om zo het VPL-recht (`voorwaardelijk pensioen‘) veilig te stellen. Per 1 januari 2023 is de regeling voorwaardelijk pensioen geëindigd, zodat deze verouderde keuzeoptie wordt verwijderd.

c. *Het budget voor juridische/fiscale kosten*
Het budget voor juridische/fiscale kosten wordt verhoogd van maximaal EUR 750,- inclusief BTW en inclusief eventuele bijkomende kosten naar maximaal EUR 1.000,- exclusief BTW en inclusief eventuele bijkomende kosten.

d. *Actualisering van definities*
De definities van het SSP worden waar nodig geactualiseerd. De definitie van `passende functie‘ wordt aangevuld met dat één functieschaal hoger ook passend is.

e. *Inzetmogelijkheden van het loopbaanbudget*
Het wordt binnen de daarvoor geldende fiscale kaders mogelijk dat het loopbaanbudget tot een maximumbedrag van € 15.000, - zowel in optie A als in optie B ook (deels) kan worden gebruikt voor opleiding/coaching. Hierdoor heeft de medewerker een bruto/netto voordeel. Dit geeft medewerkers extra mogelijkheden voor het gebruik van het loopbaanbudget om zo snel mogelijk van-werk-naar-werk te komen.

f. *Ondersteuning bij de stap naar ondernemerschap/zzp*
Omdat er behoefte is aan andere toekomstmogelijkheden dan alleen een dienstverband, krijgen medewerkers die kiezen voor optie B extra ondersteuning voor het geval zij de stap willen maken naar ondernemerschap/zzp. Zo wordt het mogelijk om tijdens de werkbegeleidingsperiode hulp in te schakelen bij de voorbereiding van een eigen bedrijf, bestaande uit het via een gespecialiseerd bureau verkrijgen van juridisch, fiscaal en commercieel advies. Hiervoor kan het beschikbare POB worden ingezet. De medewerker die tijdens de werkbegeleidingsperiode zelf ontslag neemt om een eigen bedrijf te starten, ontvangt een extra vergoeding bovenop het eventueel restant van het loopbaanbudget op voorwaarde dat de medewerker dit aantoont met een KvK-uittreksel en afziet van eventuele aanspraken op grond van artikel 9.4 cao PLb, een WW-uitkering of een ZW-uitkering. Deze extra vergoeding is een eenmalige bruto-uitkering die overeenkomt met de wettelijke WW-uitkering gedurende de eerste 3 maanden van werkloosheid.

g. *De werkbegeleidingsperiode voor oudere medewerkers*
Voor medewerkers die op de datum van preboventalligheid 55 jaar of ouder zijn, kost de zoektocht naar ander werk soms meer tijd. Als deze medewerkers kiezen voor optie B krijgen zij een langere werkbegeleidingsperiode als zij daarvoor voldoende loopbaanbudget hebben. De werkbegeleidingsperiode wordt voor deze doelgroep vastgesteld op basis van de correctiefactor van 1,8 van het loopbaanbudget. Voordeel hiervan is dat zij in die periode in dienst kunnen blijven met vrijstelling van werk, pensioen opbouwen en vanuit dienstverband kunnen zoeken naar ander werk. Vinden zij tijdens de werkbegeleidingsperiode ander werk, dan krijgen zij het restant van hun loopbaanbudget uitbetaald. Kiezen zij er tijdens de werkbegeleidingsperiode voor om met keuzepensioen te gaan, dan krijgen zij ook het restant van hun loopbaanbudget uitbetaald op voorwaarde dat dit niet wordt aangemerkt als een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) en de

medewerker afziet van eventuele aanspraken op grond van artikel 5.8 en artikel 9.4 cao PLb, een WW-uitkering of een ZW-uitkering.

h. *De nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkering*
De nawettelijke en bovenwettelijke WW-uitkering van artikel 9.4 cao PLb blijft behouden. Lukt het een medewerker (nog) niet om ander werk te vinden, dan houdt hij/zij – als aan de voorwaarden wordt voldaan – recht op een WW-uitkering én op zowel een nawettelijke als bovenwettelijke WW-uitkering.

i. *De plaatsmakersregeling*
De plaatsmakersregeling wordt verruimd waardoor de plaatsmaker het loopbaanbudget ontvangt zoals dat voor de de plaatsmaker zelf zou gelden als hij/zij boventallig zou zijn geworden en voor optie A zou hebben gekozen. Een en ander op basis van de al geldende criteria van de plaatsmakersregeling dat toestemming van de werkgever nodig is en dit niet wordt aangemerkt als een Regeling voor vervroegde uittreding (RVU).

j. *Optimalisering na ruim 10 jaar ervaring*

Op basis van de ervaringen:

- We nemen op dat medewerkers die als expat werkzaam zijn zullen worden geïnformeerd over de voor hun eventuele specifieke consequenties.
- Voor medewerkers die hebben gekozen voor optie B en tijdens de werkbegeleidingsperiode een passende functie bij een nieuwe werkgever heeft aanvaard, wordt een terugkeergarantie uitgewerkt voor het geval hij/zij tijdens de proeftijd door de nieuwe werkgever wordt ontslagen onder voorwaarde dat het proeftijdontslag niet verwijtbaar is aan de medewerker.

k. *Verduidelijking bij arbeidsongeschiktheid*
We passen de teksten rondom arbeidsongeschiktheid aan met als uitgangspunten dat wanneer een medewerker arbeidsongeschikt is en daardoor niet kan deelnemen aan werkbegeleiding, de werkbegeleidingsperiode wordt opgeschort. Dat werken we verder uit voor twee situaties: (i) arbeidsongeschikt voor of op de datum van (pre)boventalligheid en (ii) arbeidsongeschiktheid tijdens de periode van boventalligheid. Daarbij is het advies van de bedrijfsarts leidend.

l. *Verbeteren van de leesbaarheid*
De leesbaarheid van het SSP wordt verbeterd door een redactieslag en verduidelijking van de tekst.

m. *Looptijd SSP*

Voor de looptijd van het nieuwe SSP is relevant dat er tijd nodig is voor cao-partijen om de teksten uit te werken en voor bedrijven om hun reorganisatieprocessen op het nieuwe SSP aan te passen. Het nieuwe SSP gaat daarom in op 1 juli 2027 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2030.

Het huidige SSP 2025-2026 heeft een looptijd van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2026 en eindigt van rechtswege op 31 december 2026. Voor de tussenliggende periode 1 januari 2027 tot 1 juli 2027 wordt het huidige SSP 2025-2026 tijdelijk ongewijzigd verlengd. Als er niet wordt ingestemd met de bereikte uitkomst dan eindigt het SSP 2025-2026 van rechtswege op 31 december 2026 en zal er vanaf 1 januari 2027 geen sectorbreed kader meer zijn voor reorganisaties.