

Collectieve arbeidsovereenkomst
voor
de Sociaal-Economische Raad
1 januari 2026 – 1 januari 2028

	Artikel	Pagina
§ 1 ALGEMENE BEPALINGEN		
1.1 Begripsbepalingen	1, 2	5-7
1.2 Deeltijd	3	7
1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever	4	7
1.4 Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen en de werkgever	5	7
1.5 Verplichtingen van de werkneemster		7
1.5.1 Geheimhouding	6	7
1.5.2 Nevenactiviteiten	7, 8	8
1.5.3 Verhaal schade bij arbeidsongeschiktheid	9	8
1.5.4 Schorsing	10	8
1.6 Algemene verplichtingen van de werkgever, de werkneemster en de werknemersverenigingen	10a	8
§ 2 INDIENSTTREDING		
2.1 Inhoud van de arbeidsovereenkomst	11	9
2.2 Proeftijd	12	9
2.3 Overeenkomst bepaalde en onbepaalde tijd	13	9
§ 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN		
3.1 Arbeidsduur en werkdagen	14, 15	10
3.2 Overwerk		10
3.2.1 Werken op zaterdagen, zondagen en rust- en feestdagen	16	10
3.2.2 Wat is overwerk	17	10
3.2.3 Wat is vergoeding voor overwerk	18	10
3.2.4 Hoe vindt vergoeding van overwerk plaats	19	11
3.3 Verlof		11
3.3.1 Aantal vakantie-uren	20	11
3.3.2 Verjaring verlof	21	11
3.3.3 Opbouw van vakantie en arbeidsongeschiktheid	22	11
3.3.4 Rust- en feestdagen	23	11
3.3.5 Buitengewoon verlof	24	12
3.3.6 Rouwverlof	24a	12
3.3.7 Ouderschapsverlof	25, 25a	12-13
3.3.8 (Aanvullend) geboorteverlof	25b, 25c	13
3.3.9 Transitieverlof	25d	13
§ 4 BELONING		
4.1 Loonontwikkeling	26	14
4.2 Beloning en inschaling		14
4.2.1 Inschaling	27, 27a	14
4.2.2 Periodieke verhoging	28	14
4.2.3 Extra periodieke verhogingen	29	15
4.2.4 Toekennen/onthouden periodieke verhoging	30	15
4.2.5 Waarnemingstoelage	31	15
4.2.6 Wijze hogere inschaling	32	15
4.2.7 Herinschaling	33	15
4.3 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering	34	16
4.4 Septembertoelage	35	16
4.5 Gratificaties en bonussen	36, 36a, 37	16-17
4.6 Functiewaardering	38	17
4.7 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding	39	17

	Artikel	Pagina
§ 5	SCHOLING, ONTWIKKELING, DUURZAAMHEID EN DUURZAME INZETBAARHEID	
5.1	Algemene bepalingen	39a 18
5.2	Scholing en ontwikkeling in of vanwege het dienstbelang	39b 18
5.3	Individueel ontwikkelbudget	39c 18
5.4	Loopbaancheck	39d 19
5.5	Duurzaamheidsbudget	39e, 39f 19
5.6	Ontziemaatregelen oudere werknemers	39g 20
5.7	Mantelzorg	39h 20
§ 6	FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN	40 t/m 51 21
§ 7	PENSIOENEN	52 en 52a 22
§ 8	VOORZIENINGEN	
8.1	Arbeidsongeschiktheid door ziekte	53, 54, 54a t/m 54e 23-24
8.2	Herindiensttreding	55 24
8.3	Overlijdensuitkering	56 25
8.4	Wachtgeld/uitkering bij ontslag	57 25
§ 9	BEËINDIGING DIENSTVERBAND	
9.1	Beëindiging van rechtswege	58 26
9.2	Opzegging	59 26
9.3	Toetsing redelijkheid opzegging	60 26
9.4	Anti-cumulatiebeding	61 26
§ 10	SLOTBEPALINGEN	
10.1	Geschillen	62 27
10.2	Dispensatie	63 27
10.3	Duur van de cao	64 27
PROTOCOLAFSPRAKEN		28-29
BIJLAGEN		
Bijlage I	Salaristabellen	30-32
Bijlage II	Salarissen werkervaringsplaatsen	33
Bijlage III	Reglement SER Flex	34-37
Bijlage IV	Uitvoeringsregeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding	38-40
Bijlage V	Reglement mbo-stages	41
Bijlage VI	Regeling wachtgeld werknemers	42-44
Bijlage VII	Regeling uitkering bij ontslag	45-47
Bijlage VIII	Reglement Ontslagcommissie	48-49
Bijlage IX	Relevante wettelijke bepalingen	50

De ondergetekenden, te weten:

1. De Sociaal-Economische Raad, hierna ook te noemen: SER, gevestigd te Den Haag ter ene zijde,
2.
 - a. FNV, gevestigd te Amsterdam
 - b. CNV, gevestigd te Utrechtieder als partij ter andere zijde.

Komen overeen de collectieve arbeidsovereenkomst voor werkneemsters die in dienst zijn van de SER, bestaande uit de artikelen 1 tot en met 64 en de bijgevoegde protocolafspraken.

Den Haag, 30 januari 2026

Namens de Sociaal-Economische Raad:

Namens FNV:

Namens CNV:

Waar in deze cao wordt gesproken over 'werkneemster', 'zij', 'haar', etc. wordt ook bedoeld de 'werknemer', 'hij', 'hem', etc.

§ 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Begripsbepalingen

Artikel 1

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. adv-uren: uren waarop met behoud van salaris niet wordt gewerkt in verband met arbeidsduurvermindering;
- b. deeltijdarbeid: de arbeid die regelmatig wordt verricht en waarvoor met een werkneemster een kortere arbeidsduur dan bedoeld in artikel 14 is overeengekomen;
- c. diensttijd: de tijd die is verstreken sinds de dag waarop de werkneemster in dienst is getreden bij de werkgever;
- d. functie: het geheel van werkzaamheden van de werkneemster als vastgelegd in een functietyping op grond van het functiewaarderingssysteem van Human Capital Group;
- e. gezinsleden: de partner(s) van de werkneemster en de kinderen van de werkneemster voor wie kinderbijslag of studiefinanciering wordt ontvangen;
- f. huwelijk: in deze cao wordt onder huwelijk ook verstaan het geregistreerd partnerschap in de zin van het Burgerlijk Wetboek;
- g. jaarsalaris: 12 maal het maandsalaris verhoogd met de reguliere toeslagen, voor zover in deze cao of bijlagen van deze cao niet anders is bepaald;
- h. maandsalaris: het op grond van artikel 27 of 27a van deze cao aan de werkneemster maandelijks toekomende bedrag verhoogd met de vaste maandelijksse toeslagen;
- i. maximumschaalsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- j. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden of (vertegenwoordiging van) het personeel;
- k. partner: diegene(n) waarvan de werkneemster bij de werkgever aangeeft dat die als partner(s) beschouwd dien(t/en) te worden.
- l. periodiek: het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen uit een salarisschaal;
- m. persoonlijke toeslag: toeslag op grond van artikel 33;
- n. reguliere toeslagen: de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, genoemd in artikel 34;
- o. salarisschaal: de voor de functie vastgestelde reeks van opeenvolgende bedragen opgenomen in artikel 27, lid 2;
- p. stagiair: de persoon met wie de werkgever een stageovereenkomst heeft gesloten;
- q. uurloon: het maandsalaris gedeeld door 164,67;
- r. vakantiewerker: de scholier, student of anders studerende, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de vakantie van zijn onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verricht;
- s. vaste maandelijksse toeslagen: de toeslagen op grond van artikel 29 en de persoonlijke toeslag, voor zover deze structureel en maandelijks worden toegekend, en ook de aanvulling op grond van artikel 54c of 54d;
- t. waarnemingstoeslag: de toeslag op grond van artikel 31;

u. werkervaringsplaats	een bovenformatieve arbeidsplaats voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld iemand uit het doelgroepregister, met als doel het op basis van een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd) opdoen en/of in stand houden van relevante werkervaring;
v. werkgever:	Sociaal-Economische Raad (SER);
w. werkneemster:	de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW heeft gesloten, met uitzondering van de vakantiewerker en de persoon die met de werkgever en de opleidingsinstelling in het kader van een mbo- of hbo-opleiding een leer-werkovereenkomst heeft gesloten;
x. werkweek:	de voor de werkneemster geldende arbeidsduur per week;
y. sepiembertoeslag	de toeslag op grond van artikel 35.
z. aanvullend geboorteverlof	het verlof waarop de werkneemster op grond van artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg recht heeft.

Artikel 2

1. De werkgever kan van het in deze cao bepaalde alleen afwijken, als de mogelijkheid tot afwijking uitdrukkelijk in deze cao is geregeld.
2. De werkgever kan over arbeidsvoorwaarden die niet in deze cao zijn geregeld met de ondernemingsraad aanvullende regelingen treffen.
3. In afwijking van lid 1 kan de werkgever op grond van redelijkheid en billijkheid in incidentele gevallen ten gunste van een individuele werkneemster afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald. Als dergelijke afwijkingen herhaaldelijk plaatsvinden worden de vakorganisaties hiervan in algemene zin in kennis gesteld.

*1.2 Deeltijd***Artikel 3**

Tenzij elders in deze cao anders is bepaald, geldt voor de toekenning van arbeidsvoorwaarden ingeval van deeltijdarbeid dat:

- a. arbeidsvoorwaarden die aan de beloning gekoppeld zijn, te weten salaris, uitkeringen en (minimum)toeslagen, alsmede verlof en vermindering van arbeidsduur plaatsvinden naar evenredigheid van het dienstverband;
- b. arbeidsvoorwaarden die een vergoeding van kosten betreffen, volledig worden toegekend.

*1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever***Artikel 4**

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst.
2. De werkgever verplicht zich aan werkneemster een exemplaar van deze cao digitaal beschikbaar te stellen.
3. De werkgever verplicht zich, ter ondersteuning van vakbondsactiviteiten, per kalenderjaar een bijdrage te verstrekken aan de Stichting Fonds Bank- en Verzekeringswezen en Administratieve Kantoren te Culemborg. Deze bijdrage bedraagt over het kalenderjaar 2025 een bedrag van 43,20 euro per ultimo 2025 in dienst zijnde werkneemster. De hoogte van dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.
4. De werkgever verplicht zich, ter bevordering van sociale dialoog in het buitenland, in 2026 een eenmalige bijdrage ter hoogte van 2.000 euro aan CNV Internationaal te doen.

*1.4 Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen en de werkgever***Artikel 5**

1. De werknemersverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst.
2. De cao-partijen zullen naleving van deze cao door hun leden bevorderen.
3. De werkgever draagt zorg voor de aanmelding van de cao bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

*1.5 Verplichtingen van de werkneemster**1.5.1 Geheimhouding***Artikel 6**

Op grond van art. 9 AW is de werkneemster verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen, die zij in haar hoedanigheid verneemt en van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de werkgever geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

1.5.2 Nevenactiviteiten

Artikel 7

1. Op grond van art. 8 lid 2a AW is de werkneemster verplicht aan de werkgever melding te doen van de nevenwerkzaamheden die zij verricht of voornemens is te gaan verrichten die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met haar functieervulling, kunnen raken.
2. Indien de nevenwerkzaamheden als bedoeld in lid 1 op enige wijze nadelig kunnen zijn voor of onverenigbaar zijn met de uitoefening van de functie van de werkneemster bij de werkgever, kan de werkgever die werkzaamheden verbieden of daaraan voorwaarden stellen.

Artikel 8

1. Het is de werkneemster verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de werkgever. De werkneemster heeft voor het middellijk of onmiddellijk deelnemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen de schriftelijke toestemming van de werkgever.
2. Het is de werkneemster verboden in haar betrekking anders dan met schriftelijke toestemming van de werkgever vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen.

1.5.3 Verhaal schade arbeidsongeschiktheid

Artikel 9

Als de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster tegen een of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de werkneemster de daartoe benodigde informatie te verstrekken en overige medewerking te verlenen.

1.5.4 Schorsing

Artikel 10

Ingeval de werkneemster haar verplichtingen voortvloeiend uit deze cao niet nakomt, kan de werkgever overgaan tot schorsing van de werkneemster. Gedurende de schorsing is de werkgever niet gehouden het salaris en de daarbij behorende toeslagen door te betalen.

1.6 Algemene verplichtingen van de werkgever, de werkneemster en de werknemersverenigingen

Artikel 10a

1. De werkgever, cao-partijen en werkneemsters dragen actief bij aan een inclusieve werkomgeving waarin iedereen mee kan doen en zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt. Het belang van inclusief werkgeverschap en inclusief leiderschap wordt daarbij onderschreven.
2. Cao-partijen zetten zich in voor gelijke kansen voor alle werkneemsters. Dat begint bij bewustwording en cultuurverandering, maar is ook onderdeel van het gevoerde personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden. De werkgever ziet toe op gelijke behandeling van alle werkneemsters.
3. De werkgever heeft het Charter Diversiteit en het Charter Talent naar de Top ondertekend en rapporteert hierover jaarlijks in het sociaal jaarverslag en aan de werkneemsters van de SER.

§ 2 INDIENSTTREDING

2.1 Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Artikel 11

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin in ieder geval de volgende gegevens zijn opgenomen:

- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de geboorteplaats en -datum van de werknemer;
- de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van de overeenkomst indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten;
- de salarisschaal en het salaris;
- de overeengekomen arbeidsduur per week;
- bij deeltijdarbeid, werktijden en spreiding daarvan, alsmede de regeling over de toepassing van arbeidsduurverkortung;
- de proeftijd, ingeval deze tussen partijen wordt overeengekomen;
- het van toepassing zijn van deze cao.

2.2 Proeftijd

Artikel 12

Partijen kunnen een proeftijd overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:652 BW overeenkomen.

2.3 Overeenkomst bepaalde en onbepaalde tijd

Artikel 13

1. De werknemer treedt in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Werkgever streeft naar een zo beperkt mogelijke omvang van het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Cao-partijen zullen elk jaar overleggen over de ontwikkeling van het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

§ 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

3.1 Arbeidsduur en werkdagen

Artikel 14

1. De werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Het aantal arbeidsuren bedraagt per week 38 bij een voltijds dienstverband.
3. In afwijking van lid 2 geldt dat ingeval de werkneemster kiest voor opbouw van reguliere adv-uren, de werkweek bij een voltijds dienstverband 40 uur bedraagt en het aantal reguliere adv-uren op jaarbasis 104.

Artikel 15

1. Ingeval van ziekte van de werkneemster met een voltijds dienstverband met opbouw van reguliere adv-uren, wordt per 80 wegens ziekte niet-gewerkte uren 4 adv-uren op haar tegoed in mindering gebracht.
2. Ingeval van deeltijdarbeid wordt de in lid 1 bedoelde korting naar rato toegepast.

3.2 Overwerk

3.2.1 Werken op zaterdagen, zondagen, rust- en feestdagen

Artikel 16

Op zaterdagen en zondagen en de rust- en feestdagen genoemd in artikel 23 wordt uitsluitend opdracht gegeven tot het verrichten van overwerk als een zwaarwegend dienstbelang dit vereist.

3.2.2 Wat is overwerk

Artikel 17

1. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht en waardoor langer wordt gewerkt dan met de werkneemster is overeengekomen.
2. Voor de berekening van overwerk wordt de dagelijkse werktijd geacht 8 uur te bedragen. Voor werkneemsters met wie een langere dagelijkse arbeidsduur is overeengekomen, geldt voor de vaststelling van overwerk dit aantal uren als dagelijkse werktijd.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat wordt verricht gedurende het eerste halfuur aansluitend aan de voor de werkneemster geldende arbeidstijd, die niet regelmatig hoeft te worden verricht. Vergen die werkzaamheden echter meer dan een half uur, dan wordt ook het eerste half uur als overwerk beschouwd.

3.2.3 Wat is vergoeding voor overwerk

Artikel 18

Ten aanzien van overwerk gelden de volgende bepalingen.

- a. De vergoeding voor overwerk bedraagt:
 - 100% van de waarde van het uurloon, verhoogd met de reguliere toeslagen, voor overwerk waardoor de dagelijkse werktijd niet wordt overschreden. Voorts wordt de werkneemster een vergoeding verleend die gelijk is aan het bedrag dat de werkgever voor haar per uur bijdraagt aan de pensioenregeling en ontvangt zij een vergoeding van 10% van het uurloon als vergoeding van vakantie-uren;
 - 125% van de waarde van het uurloon voor overwerk gedurende de eerste anderhalf uur aansluitend op de dagelijkse werktijd op maandag tot en met vrijdag
 - 150% van de waarde van het uurloon voor overwerk op de andere dan hiervoor genoemde uren op maandag tot en met vrijdag
 - 200% van de waarde van het uurloon voor overwerk op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

- b. Als de werkneemster een vaste maandelijksse toeslag of waarnemingstoeslag ontvangt, wordt het uurloon voor de berekening van de overwerkvergoeding hiermee verhoogd.
- c. Aan een werkneemster die is ingedeeld in schaal 10 of hoger wordt geen vergoeding voor overwerk toegekend.

3.2.4 Hoe vindt vergoeding van overwerk plaats

Artikel 19

De werkneemster kan kiezen voor vergoeding van het overwerk in geld en/of verlof.

3.3 Verlof

3.3.1 Aantal vakantie-uren

Artikel 20

1. Een werkneemster heeft per kalenderjaar recht op 245 uur vakantie met behoud van salaris.
2. Het aantal uren dat de werkneemster voor één verlofdag dient in te leveren, is afhankelijk van het feit of zij al dan niet adv-uren opbouwt. Uitgangspunt is dat voor één dag verlof het aantal verlofuren moet worden ingeleverd dat overeenkomt met het aantal uren dat zij volgens het voor haar geldende rooster (inclusief eventuele opbouw van adv-uren) zou moeten werken.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad per kalenderjaar maximaal vijf werkdagen aanwijzen als collectieve vakantiedagen, voor zover er in dat kalenderjaar sprake is van sluiting van het pand op 1 of meer dagen tussen Kerst en Oud & Nieuw. Wanneer sluiting rond deze feestdagen niet aan de orde is, bedraagt het aantal aan te wijzen collectieve verlofdagen vier.
4. Bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato toegekend en wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond.

3.3.2 Verjaring verlof

Artikel 21

Elke rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

3.3.3 Opbouw van vakantie en arbeidsongeschiktheid

Artikel 22

Opbouw van vakantie vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:634 en 635 van het Burgerlijk Wetboek.

3.3.4 Rust- en feestdagen

Artikel 23

1. Werkdagen waarop, met behoud van salaris, niet wordt gewerkt zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Bevrijdingsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag.
2. Desgewenst kan de werkneemster een of meerdere van deze dagen inwisselen voor de feest- en gedenkdagen die voor haar belangrijk zijn.
3. Werkneemsters die gebruik maken van de mogelijkheid zoals bedoeld in artikel 23 lid 2 worden geacht op de feestdagen dat zij werken werkzaamheden op hun eigen functieniveau te kunnen uitvoeren. Als dat, om redenen die buiten de invloedssfeer van de werkneemster liggen, niet mogelijk is, komt dat voor rekening van de werkgever. Waar nodig wordt maatwerk geleverd.

3.3.5 Buitengewoon verlof

Artikel 24

1. In aanvulling op de Wet arbeid en zorg hoeft de werkneemster, met behoud van haar salaris en toeslagen, haar werkzaamheden niet te verrichten op de dag:
 - a. dat zij in ondertrouw gaat;
 - b. van haar 12,5-, 25- of 40-jarig huwelijksjubileum;
 - c. dat een bloed- of aanverwant tot en met de 2e graad in het huwelijk treedt;
 - d. van het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van (pleeg-)ouders of schoonouders;
 - e. dat haar 25- of 35-jarig dienstjubileum plaatsvindt, dan wel wordt gevierd;
 - f. dat de begrafenis of crematie van een bloed- of aanverwant tot en met de 3e graad plaatsvindt gedurende de daarvoor naar het oordeel van de werkgever benodigde tijd met een maximum van één werkdag;
 - g. dat zij een cursus volgt ter voorbereiding op de (pré)pensionering, met een maximum van één werkweek.
2. Bovendien wordt de werkneemster buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend – voor de werkneemster met een deeltijddienstverband naar rato – in verband met:
 - a. haar burgerlijk huwelijk: 24 uur;
 - b. haar verhuizing ten hoogste eenmaal per kalenderjaar: 16 uur.
 - c. Het uitvoeren van vrijwilligerswerk: 8 uur per kalenderjaar.
3. Tenzij de dienst het niet toelaat, wordt de werkneemster op haar verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend voor de tijd:
 - a. dat zij een bijeenkomst bijwoont van de werkneemstersorganisatie waarvan zij lid is of zij zich namens haar vakbond inzet als RSI-consulent, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;
 - b. dat zij een cursus bijwoont van de werkneemstersorganisatie waarvan zij lid is, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;
 - c. dat zij deelneemt aan het cao-overleg en hiermee verband houdende vergaderingen en/of voor de tijd dat zij deelneemt aan vergaderingen in verband met een reorganisatie bij de instelling, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar.
4. De werkgever kan ook voor andere situaties buitengewoon verlof – al dan niet met behoud van salaris en toeslagen – toekennen. Als hiervoor door de werkgever een regeling wordt vastgesteld, dient dit te geschieden met instemming van de ondernemingsraad.

3.3.6 Rouwverlof

Artikel 24a

Vanaf de dag dat de partner of bloed- of aanverwant in de 1e of 2e graad overlijdt heeft de werkneemster recht op maximaal tweemaal de wekelijkse arbeidsduur verlof, met behoud van salaris en toeslagen.

3.3.7 Ouderschapsverlof

Artikel 25

1. Overeenkomstig het bepaalde in de Wet arbeid en zorg heeft de werkneemster recht op ouderschapsverlof.
2. In afwijking van de Wet arbeid en zorg geldt dat de werkneemster die korter dan één jaar in dienst is, ook recht heeft op ouderschapsverlof.
3. In afwijking van Wet arbeid en zorg geldt dat de werkneemster die duurzaam de verzorging en de opvoeding van een niet-biologisch kind op zich heeft genomen, ook recht heeft op ouderschapsverlof.
4. Als de werkneemster op het tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof arbeidsongeschikt in de zin van de Ziektewet is, vindt opschorting van de

ingangsdatum plaats tot het tijdstip waarop de werkneemster weer arbeidsgeschikt wordt verklaard.

5. Als de werkneemster uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van het ouderschapsverlof schriftelijk aan de werkgever verzoekt om het ouderschapsverlof na afloop van het verlof om te zetten in een deeltijdsarbeidsovereenkomst, wordt dit verzoek ingewilligd. Tot het tijdstip waarop het kind tot de basisschool wordt toegelaten kan de werkneemster verzoeken om terugkeer tot het oorspronkelijk overeengekomen aantal arbeidsuren. Daarbij heeft de werkneemster voorrang boven andere gegadigden, wanneer een vacature vrijkomt of een nieuwe functie wordt gecreëerd, welke voor de werkneemster als passend is aan te merken.
6. Ingeval de werkneemster geen schriftelijk verzoek als bedoeld in lid 5, eerste volzin, bij de werkgever heeft ingediend, herleeft na afloop van de termijn van het ouderschapsverlof de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van de werkneemster met de daarbij behorende functie en rechtspositie.
7. Gedurende het ouderschapsverlof van de werkneemster zijn de bepalingen over deeltijdsarbeid van toepassing

Artikel 25a

Een werkneemster die op grond van de Wet arbeid en zorg (WAZO) in aanmerking komt voor ouderschapsverlof heeft recht op 13 maal de arbeidsduur per week betaald ouderschapsverlof:

- Maximaal 9 maal de arbeidsduur per week volledig doorbetaald, mits het verlof is opgenomen in het eerste levensjaar van het kind, of in het eerste jaar dat het kind door adoptie of pleegzorg in het gezin is gekomen
- Minimaal 4 en maximaal 13 maal de arbeidsduur per week 75% van het salaris, als het verlof na deze periode, maar vóór het achtste levensjaar van het kind wordt opgenomen.

3.3.8 (Aanvullend) geboorteverlof

Artikel 25b

In afwijking van de Wet arbeid en zorg geldt dat de werkneemster die bij de geboorte van een kind waarvoor zij duurzaam de verzorging en opvoeding op zich neemt, ook recht heeft op geboorteverlof.

Artikel 25c

1. Het salaris van de werkneemster die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op aanvullend geboorteverlof wordt gedurende dit verlof door de werkgever aangevuld tot 100 procent.
2. In afwijking van de Wet arbeid en zorg geldt dat de werkneemster bij de geboorte van een kind waarvoor zij duurzaam de verzorging en opvoeding op zich neemt, ook recht heeft op aanvullend geboorteverlof.

3.3.9 Transitieverlof

Artikel 25d

Een werkneemster die in transitie is of gaat heeft recht op maximaal 33 weken transitieverlof met behoud van loon voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd.

§ 4 BELONING

4.1 Loonontwikkeling

Artikel 26

De salarissen worden verhoogd:

- Met 1,5 procent en nominaal 100 euro per 1 januari 2026
- Met 1,5 procent per 1 oktober 2026
- Met 3 procent per 1 januari 2027

4.2 Beloning en inschaling

4.2.1 Inschaling

Artikel 27

1. Het niveau van de functie bij de werkgever wordt bepaald aan de hand van het systeem van functiewaardering van Human Capital Group.
2. Als de werkneemster haar functie volledig kan vervullen, wordt zij overeenkomstig het niveau van haar functie ingedeeld in één van de salarisschalen opgenomen in bijlage I.
3. Als de werkneemster haar functie nog niet volledig kan vervullen, wordt haar een salaris toegekend volgens de in de bijlage I vermelde aanlooperperiodieken behorende bij de schaal waarin haar functie is ingedeeld.
4. De werkneemster jonger dan 21 jaar wordt een salaris toegekend overeenkomstig haar leeftijd volgens de in bijlage I vermelde leeftijdsperiodieken behorende bij de voor haar functie geldende salarisschaal.
5. Het maandsalaris wordt voor het einde van de kalendermaand uitbetaald.

Artikel 27a

In afwijking van het in het vorige artikel bepaalde ontvangt een werkneemster die in dienst is op een werkervaringsplaats een beloning ter hoogte van het minimum(jeugd)loon, volgens bijlage II. De werkgever kan aan deze werkneemster een beloning van maximaal 120 procent van het minimum(jeugd)loon toekennen.

4.2.2 Periodieke verhoging

Artikel 28

1. Het salaris van werkneemster wordt bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en inzet van de werkneemster telkens met één periodiek verhoogd, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Als datum voor toekenning van een periodiek geldt:
 - a. voor leeftijdsperiodieken: de eerste van de maand volgend op de verjaardag van de werkneemster;
 - b. voor schaalperiodieken: 1 januari.
2. De verhoging genoemd bij lid 1 sub b blijft achterwege als sinds het tijdstip van indeling op grond van artikel 27, lid 2 niet ten minste zes maanden zijn verstreken.
3. Ten aanzien van het salaris geldt dat voor de werkneemster die ingevolge de aanlooperperiodiek voor de schalen 4 en 5 wordt gesalarieerd, zes maanden na indienstneming indeling plaatsvindt op grond van artikel 27, lid 2. Voor de werkneemster die overeenkomstig de aanlooperperiodieken van de schalen 6 tot en met 16 wordt gesalarieerd, vindt zes maanden na indienstneming indeling plaats op grond van artikel 27, lid 2, tenzij de werkneemster op dat moment nog steeds haar functie niet volledig vervult. In dat geval wordt de volgende aanlooperperiodiek toegekend. Na wederom zes maanden vindt indeling plaats op grond van artikel 27, lid 2.

4.2.3 Extra periodieke verhogingen

Artikel 29

1. Aan de werkneemster die het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kunnen op grond van uitstekend functioneren, loopbaanbeleid of bijzondere omstandigheden incidenteel een of meer extra periodieken worden toegekend.
2. Aan de werkneemster die het maximumsalaris van de voor haar geldende schaal geniet, kan op grond van een uitstekende wijze van functieervulling voor de periode van één jaar of eenmalig structureel, een toeslag worden toegekend ter grootte van één periodiek. Deze verhoging gaat in op 1 januari volgend op de toekenning.
3. De werkneemster die gedurende de laatste vijf jaar het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal heeft genoten, wordt een toeslag op haar salaris toegekend ter grootte van één periodiek. Deze extra periodiek wordt gekoppeld aan een positieve beoordeling. De verhoging gaat in op de eerste van de maand volgend op het tijdstip waarop aan deze voorwaarde wordt voldaan.
4. De toeslagen genoemd in lid 2 en 3 kunnen onafhankelijk van elkaar worden toegekend.

4.2.4. Toekennen/onthouden periodieke verhoging

Artikel 30

Het onthouden van een periodieke verhoging, genoemd in artikel 28, eerste en derde lid, en het toekennen van één of meer extra periodieken, genoemd in artikel 29, eerste en tweede lid, kan slechts geschieden nadat een beoordelingsgesprek is gehouden.

4.2.5 Waarnemingstoelage

Artikel 31

1. De werkneemster die bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft ingedeeld in haar oorspronkelijke salarisschaal.
2. De werkneemster die als gevolg van een haar daartoe verstrekte opdracht tijdelijk wordt belast met de waarneming van een hoger ingedeelde functie, wordt een toeslag toegekend voor de duur van die waarneming, tenzij de waarneming in een aaneengesloten periode minder dan één maand duurt.
3. De toeslag bedoeld in het vorige lid bedraagt:
 - a. bij volledige waarneming: het verschil tussen het salaris van degene die waarneemt en het met twee periodieken verhoogde bedrag van haar salaris;
 - b. bij niet-volledige waarneming: het verschil tussen het salaris van degene die waarneemt en het met één periodiek verhoogde bedrag van haar salaris.
4. In andere gevallen van waarneming kan de werkgever, gelet op de aard en de omvang van de als gevolg van de waarneming verrichte werkzaamheden alsmede op de duur en de wijze van waarneming, een passende vergoeding toekennen.

4.2.6 Wijze hogere inschaling

Artikel 32

Wanneer voor de werkneemster een hogere salarisschaal van bijlage I gaat gelden, vindt bij overgang een zodanige indeling plaats dat het dan voor haar geldende salaris één periodiek hoger is dan het salaris dat zij in haar oude schaal genoot.

4.2.7 Herinschaling

Artikel 33

Aan de werkneemster die als gevolg van een herziening van de gradering van de functie een salaris ontvangt, dat lager ligt dan het laatstgenoten salaris, wordt een persoonlijke toeslag toegekend ten bedrage van het verschil tussen die salarissen. Deze persoonlijke

toeslag wordt telkens verminderd met de aan de werkneemster toegekende verhogingen van diens salaris, tenzij deze het gevolg zijn van een algemene loonronde.

4.3 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Artikel 34

1. De werkneemster heeft recht op een vakantietoeslag die in de maand mei van elk jaar wordt uitbetaald. De toeslag bedraagt over het tijdvak van twaalf maanden voorafgaand aan de datum van uitbetaling 8% van het in elk van die twaalf maanden geldende maandsalaris, inclusief:
 - a. de eindejaarsuitkering genoemd in lid 2;
 - b. een eventuele waarnemingstoeslag.
2. De werkneemster heeft recht op een eindejaarsuitkering, die uiterlijk de 31^{ste} van de maand december van elk jaar wordt uitbetaald. Onverminderd het bepaalde in lid 3 en 4, bedraagt deze uitkering 8,33% van het jaarsalaris, exclusief de reguliere toeslagen, van de werkneemster in de maand van uitbetaling. Bij indiensttreding of beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar wordt de uitkering naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd berekend. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vormt het laatstgenoten maandsalaris grondslag voor de berekening.
3. Ten aanzien van de vakantietoeslag gelden minimumbedragen voor werkneemsters die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt. Deze minimumbedragen zijn opgenomen in bijlage I.
4. De eindejaarsuitkering als bedoeld in lid 2 en minimumbedragen genoemd in lid 3 van dit artikel worden bij deeltijdarbeid over elke maand dat de functie in deeltijd is uitgeoefend naar evenredigheid berekend.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering gelijktijdig met de laatste salarisbetaling aan de werkneemster uitgekeerd.

4.4 Septembertoeslag

Artikel 35

1. Jaarlijks wordt een 'septembertoeslag' in de maand september uitgekeerd van 525,96 euro bruto. Deze septembertoeslag is het gevolg van het vervallen van de 'bonusspaarregeling' per 1 januari 2013.
2. Werkneemsters die gedurende het jaar in- of uitdienst treden ontvangen een toeslag naar rato.
3. De septembertoeslag wordt ongewijzigd gecontinueerd gedurende de periode(n) dat de werkneemster ouderschapsverlof opneemt.

4.5 Gratificaties en bonussen

Artikel 36

De werkneemster ontvangt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een gratificatie ter grootte van:

- a. een half maandsalaris indien sprake is van een diensttijd van 10 tot en met 19 jaren;
- b. één maandsalaris indien sprake is van een diensttijd van 20 of meer jaren.

Artikel 36a

1. Voor de berekening van de gratificatie wordt het maandsalaris genoemd in artikel 36, verhoogd met de reguliere toeslagen.
2. Het bepaalde in artikel 36 is van overeenkomstige toepassing op de werkneemster, aan wie ontslag wordt verleend onder toekenning van een uitkering, als bedoeld in de pensioenregeling. Voor het tijdstip van betaling

en de berekening van de diensttijd is de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bepalend.

3. Ingeval sprake is van:
 - a. pensionering wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd geldt als grondslag het salaris, dat genoten is in de daaraan voorafgaande maand;
 - b. vrijwillige uittreding op grond van de pensioenregeling wordt de grootte van de gratificatie bepaald door de omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de ingang van de uitkering op grond van de pensioenregeling en het schaalsalaris dat genoten is in de maand voorafgaand aan volledige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 37

De werkgever kan de werkneemster wegens een buitengewone, incidentele prestatie een gratificatie toekennen. Deze gratificatie treedt niet in de plaats van een periodieke verhoging als genoemd in artikel 28 en 29.

4.6 Functiewaardering

Artikel 38

Werkgever hanteert een functiewaarderingssysteem. De procedure voor toewijzing van een typering aan de werkneemster, de bezwaar- en beroepsprocedure en wijzigingen in deze procedures stelt werkgever met instemming van de ondernemingsraad vast.

4.7 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding

Artikel 39

De werkneemster heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer en een thuiswerkvergoeding overeenkomstig de in bijlage IV van deze cao opgenomen uitvoeringsregeling.

§ 5 Scholing, ontwikkeling, duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid

5.1 algemene bepalingen scholing

Artikel 39a

1. De werkgever voert een actief scholings- en ontwikkelingsbeleid, dat aansluit bij het personeels- en organisatiebeleid en het strategisch beleid in brede zin.
2. Het scholings- en ontwikkelingsbudget bedraagt 1.500 euro maal het aantal werkneemsters per jaar. Het budget wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met het CPI van de maand augustus van het voorgaande jaar.
3. Peildatum voor het aantal werkneemsters is 31 december van het voorgaande kalenderjaar.
4. Het bijwonen van scholings- en ontwikkelingsactiviteiten (lessen, colleges) kan voor zover nodig in werktijd worden gedaan. De tijd die nodig is om de stof van de opleiding te bestuderen, huiswerk te doen of andere opdrachten te maken, komt voor rekening van de werkneemster, tenzij dit redelijkerwijs niet van haar kan worden gevergd. Voor de werkneemster die in of vanwege het dienstbelang een opleiding volgt, kan in ieder geval een uitzondering worden gemaakt, als de studietijd of het huiswerk een (te) zware belasting vormt.

5.2 scholing en ontwikkeling in of vanwege het dienstbelang

Artikel 39b

1. De werkgever (leidinggevende en/of M&O) kan een werkneemster of groepen werkneemsters op basis van wettelijke verplichtingen of zelf gevoerd beleid opdracht geven om (i) functiegerichte scholing en ontwikkeling te volgen (bijhouden vakgebied, bevorderen goed functioneren), (ii) in- en externe loopbaangerichte scholing en ontwikkeling te volgen, (iii) scholing te volgen die nodig is om mee te kunnen gaan met technologische veranderingen of veranderingen in de organisatie (bijvoorbeeld programmatisch werken), (iv) scholing te volgen gericht op het bevorderen van de algemene en persoonlijke ontwikkeling van werkneemsters.
2. De kosten van deze scholings- en ontwikkelingsactiviteiten komen voor rekening van de werkgever.
3. Bij uitdiensttreding worden de voor een werkneemster gemaakte kosten voor scholing en ontwikkeling niet teruggevorderd.

5.3 individueel ontwikkelbudget

Artikel 39c

1. Iedere werkneemster in dienst of in dienst tredend van de SER krijgt de beschikking over een individueel ontwikkelbudget (IOB) in de vorm van een reservering bij de werkgever. Deze reservering maakt onderdeel uit van het totale scholings- en ontwikkelbudget zoals genoemd in artikel 39a lid 2.
2. Het in lid 1 genoemde budget bedraagt in 2026 799 euro per medewerker per kalenderjaar en wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd met het CPI van de maand augustus van het voorgaande jaar.
3. De werkgever informeert de werkneemster in de maand januari over de hoogte van haar individueel ontwikkelbudget.
4. De werkneemster bepaalt hoe, wanneer en aan welke scholings- en ontwikkelactiviteiten zij haar budget besteedt en dient een aanvraag in bij de afdeling M&O.
5. Het (resterende) budget van een kalenderjaar mag worden toegevoegd aan het budget van de twee opeenvolgende kalenderjaren. De bestedingstermijn is hiermee drie kalenderjaren. Dat wil zeggen dat het budget dat in enig jaar is

toegekend aan het einde van het derde kalenderjaar waarin werkneemster mag besteden, vervalt.

6. Aan een werkneemster kan, bovenop het op dat moment voor haar beschikbare budget, een voorschot van maximaal twee jaar (1.500 euro) aan IOB worden toegekend. De werkneemster dient hiervoor een aanvraag in bij de afdeling M&O. Als bij uitdiensttreding onvoldoende budget is opgebouwd om het voorschot te compenseren, lost werkneemster het restant af door middel van een inhouding op het salaris.
7. Bij uitdiensttreding vervalt het niet gebruikte budget in zijn geheel.
8. Bij uitdiensttreding zal het door werkneemster gebruikte budget niet worden teruggevorderd, met uitzondering van het niet gecompenseerde deel van een voorschot, zoals bepaald in lid 6 van dit artikel.

5.4 loopbaancheck

Artikel 39d

1. Iedere werkneemster kan eens in de vijf jaar een loopbaancheck uitvoeren, met dien verstande dat de eerste loopbaancheck kan plaatsvinden wanneer men ten minste drie jaar in dienst is.
2. Onder een loopbaancheck wordt een loopbaantest verstaan van (ten hoogste) één tot enkele dagen, leidend tot een rapport voor de werkneemster over haar mogelijke loopbaanontwikkeling.
3. De kosten van de loopbaancheck komen voor rekening van de werkgever.
4. De loopbaancheck kan in werktijd worden gedaan, na overleg met de werkgever.
5. De loopbaancheck kan worden uitgevoerd bij een van de vakbonden of, na afspraak met de werkgever, bij een andere instantie.

5.5 duurzaamheidsbudget

Artikel 39e

1. De werkneemster die op 1 januari 2024 in dienst is krijgt op 1 januari 2024 de beschikking over een klimaatbudget van € 500,- netto (ongeacht de omvang van het dienstverband).
2. Het budget geldt ook voor de werkneemster die na 1 januari 2024 maar vóór 1 januari 2027 in dienst treedt.
3. De werkneemster kan het budget in de periode van 1 januari 2024 tot 1 januari 2027 inzetten voor bijvoorbeeld het verduurzamen van de eigen woning, de aankoop van een elektrische fiets, energiezuinig witgoed, een elektrische laadpaal, een OV-reisproduct of de inzet van een energiecoach. Het moet daarbij gaan om producten en diensten die bijdragen aan de duurzaamheid en het klimaat in jouw eigen directe leefomgeving, bijvoorbeeld het terugdringen van Co2-uitstoot.
4. De werkneemster kan de gemaakte kosten declareren. De factuurdatum mag niet liggen voor de datum van indiensttreding. Na goedkeuring van de afdeling M&O vindt uitbetaling plaats tegelijk met het salaris.
5. Bij uitdiensttreding of verstrijken van de periode tot 1 januari 2027 zonder besteding van het budget komt het budget te vervallen.

Artikel 39f

1. De werkneemster die op 1 januari 2027 in dienst is, krijgt op 1 januari 2027 de beschikking over een persoonlijk budget gericht op duurzaamheid en duurzame inzetbaarheid van € 550,- netto (ongeacht de omvang van het dienstverband).
2. Het budget geldt ook voor de werkneemster die na 1 januari 2027 maar vóór 1 januari 2030 in dienst treedt.

3. De werkneemster kan het budget in de periode van 1 januari 2027 tot 1 januari 2030 inzetten voor een van de volgende bestedingsdoelen:
 - a. (elektrische) fiets
 - b. energiezuinig witgoed (richtlijn energieklassen A)
 - c. een elektrische laadpaal
 - d. isolatie van de eigen woning
 - e. HR-glas of dubbel/triple glas in de eigen woning
 - f. zonnepanelen op de eigen woning
 - g. (hybride) warmtepomp eigen woning
 - h. thuisbatterij
 - i. inductieplaat
 - j. inzet energiecoach voor het verduurzamen van de eigen woning
 - k. aflossing studieschuld
 - l. OV-reisproduct (kortingskaart of abonnement voor privégebruik) (maximaal € 184 per jaar)
 - m. contributie van sportvereniging (maximaal € 184 per jaar)
 - n. sportschoolabonnement (maximaal € 184 per jaar)
4. De werkneemster kan de gemaakte kosten declareren. De factuurdatum mag niet liggen voor de datum van indiensttreding. Na goedkeuring van de afdeling M&O vindt uitbetaling plaats tegelijk met het salaris.
5. Bij uitdiensttreding of verstrijken van de periode tot 1 januari 2030 zonder besteding van het budget komt het budget te vervallen.

5.6 Ontzietmaatregelen oudere werkneemsters

Artikel 39g

1. De werkgever past in maximaal de laatste vier jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd desgewenst maatwerk toe voor medewerkers die door de zwaarte van het werk moeite hebben om gezond werkend de AOW-leeftijd kunnen halen.
2. De maatregelen kunnen bestaan uit:
 - a. Het komen tot andere, minder bezwarende werkzaamheden;
 - b. Het anders indelen van de werktijden, al dan niet in combinatie met extra rusttijden of (extra) (gedeeltelijk) betaald verlof gericht op herstel;
 - c. Het verminderen van maximaal 20% van de werktijd met behoud van pensioenopbouw op grond van artikel 52a van deze cao.
 - d. In die gevallen waar dit op grond van de persoonlijke omstandigheden van de medewerker passend is, een afspraak over vermindering van de werktijd van maximaal 20% met gedeeltelijke doorbetaling van het loon en behoud van pensioenopbouw;
 - e. Een andere bij de persoonlijke situatie passende maatregel;
 - f. Een combinatie van bovengenoemde maatregelen.
3. Voorwaarde voor de toepassing van het maatwerk is dat werkneemster voorafgaand aan de periode waarin maatwerk wordt geleverd tenminste 5 jaar bij de SER in dienst is.

5.7 Mantelzorg

Artikel 39h

Iedere werkneemster kan desgewenst een eerste gesprek met een erkend Mantelzorgmakelaar voeren op kosten van de werkgever.

§ 6 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 40 *(algemeen)*

De werkgever biedt de werkneemster de mogelijkheid gebruik te maken van flexibele arbeidsvoorwaarden. Deze mogelijkheden worden omschreven in artikelen 42 tot en met 44.

Artikel 41 *(fiscale behandeling)*

Op het toepassen van de flexibele arbeidsvoorwaarden is de – op het moment van toepassing - geldende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing. Een verhoging of verlaging van het (fiscale) loon als gevolg van de inzet van flexibele arbeidsvoorwaarden kan effect hebben op inkomensafhankelijke verzekeringen en -uitkeringen (bijvoorbeeld huurtoeslag). De werkneemster wordt dan ook aangeraden deze effecten te onderzoeken alvorens zij haar keuze maakt.

Artikel 42 *(Vakbondscontributie)*

De werkgever verstrekt, op verzoek van de werkneemster, een netto vergoeding voor de betaling van haar vakbondscontributie. Deze vergoeding wordt ingehouden van het brutoloon van de werkneemster.

Bij gebruikmaking van deze regeling dient de werkneemster uiterlijk op 1 december de jaaropgave van de vakbondscontributie te overleggen aan de werkgever. De werkgever bewaart deze in de salarisadministratie. De netto vergoeding wordt uitbetaald bij de salarisuitbetaling van december.

Artikel 43 *(Renteloze lening)*

1. Werkneemster kan werkgever verzoeken een renteloze lening te verstrekken voor:
 - a. de aanschaf van een (elektrische) fiets (en accessoires);
 - b. de aanschaf van een laptop/computer (inclusief bijbehorende randapparatuur en/of software).
2. De werkgever stemt in met het verzoek van de werkneemster, tenzij gewichtige redenen zich daartoe verzetten. Als de werkgever geen instemming verleent, deelt zij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werkneemster mee.
3. Het bedrag dat op grond van deze regeling ten behoeve van de aanschaf van een (elektrische) fiets en accessoires en voor de aanschaf van een laptop/computer wordt uitgekeerd, bedraagt maximaal € 1.500. De lening wordt in ten hoogste een periode van 36 maanden terugbetaald uit het nettoloon. De werkneemster draagt de originele factuur van de fiets of laptop/computer over aan de werkgever die deze bewaart in de salarisadministratie.
4. Zowel voor de fiets als voor de laptop/computer kan de werkneemster ten hoogste eens in de drie jaar een renteloze lening aanvragen.
5. Indien de fiets of laptop/computer gedurende de looptijd van de lening wordt overgedragen aan een derde, dient de werkneemster die direct te melden aan de werkgever en dient de lening in één keer te worden afgelost.

Artikel 44 *(Aan- en verkoop van verlofuren)*

1. Werkneemster kan bovenwettelijke verlofuren of adv-uren ruilen voor een eenmalige uitkering (verkoop) of bovenwettelijke verlofuren aankopen door een inhouding op het salaris.
2. Cao-partijen hebben de waarde van één uur bepaald op 0,0575% van het jaarsalaris.
3. Per kalenderjaar kan de werkneemster maximaal tweemaal de arbeidsduur per week verkopen of aankopen.
4. Werkneemster kan de aan- of verkoop iedere kalendermaand aanvragen in het personeelsadministratiesysteem van werkgever. Aanvragen worden uiterlijk in de volgende kalendermaand verrekend.

Artikel 45 t/m 51 - vervallen

§ 7 PENSIOENEN

Artikel 52

1. De pensioenregeling voor de werknemers is vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De werknemer is verplicht toe te treden tot het pensioenfonds dat is belast met de uitvoering van de pensioenregelingen die voor de werkgever van toepassing zijn.
3. De werkgever meldt de werknemer bij indiensttreding van de werknemer aan bij het pensioenfonds waarbij de werkgever is aangesloten.
4. De overige rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn neergelegd in de statuten en reglementen van het betreffende pensioenfonds.
5. Wijziging van de pensioenregeling is onderwerp van overleg tussen de cao-partijen bij de overheid en vindt plaats volgens de procedures die daarvoor bij Stichting Pensioenfonds ABP gelden.

Artikel 52a

1. Een werknemer die op basis van een wettelijk recht of een overeenkomst met de werkgever onbetaald verlof opneemt, zet de pensioenopbouw voort op basis van haar arbeidstijd, salaris en deelnemersbijdrage alsof zij niet met verlof zou zijn gegaan, indien en voor zover dit binnen de fiscale wet- en regelgeving niet leidt tot stopzetting van de fiscale facilitatie voor de pensioenregeling, gedurende de gehele periode dat zij in dienst is bij de werkgever, tot een maximum van in totaal 24 maanden.
2. Bij overschrijding van de periode van 24 maanden als in lid 1 bedoeld, kan de werknemer de pensioenopbouw bij onbetaald verlof onder dezelfde voorwaarden, maar wel voor eigen rekening, voortzetten indien en voor zover dit niet ten koste gaat van de fiscale facilitatie van de pensioenregeling. De werknemer dient de verschuldigde pensioenpremie dan maandelijks aan de werkgever te voldoen.
3. Voor werknemer die op grond van de 'ontzietmaatregelen oudere werknemers' uit artikel 39g van deze cao gebruik maakt van de regeling uit lid 1, geldt een maximum van in totaal 48 maanden.
4. De werkgever houdt een administratie bij van de periode(n) gedurende welke de werknemer op grond van dit artikel de pensioenopbouw ongewijzigd heeft voortgezet.

§ 8 VOORZIENINGEN

8.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte

Artikel 53

1. Als de werknemster door arbeidsongeschiktheid is verhinderd tot het verrichten van haar werk, informeert zij zo spoedig mogelijk op de eerste dag van de verhindering de werkgever hierover en gelden de bepalingen van 7:629 BW voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. De werknemster dient ingeval van arbeidsongeschiktheid te handelen overeenkomstig de regels die ter zake door de werkgever zijn vastgesteld.

Artikel 54

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:629, eerste lid, BW ontvangt de werknemster gedurende:
 - de eerste 6 maanden van haar arbeidsongeschiktheid 100%;
 - de tweede periode van 6 maanden van haar arbeidsongeschiktheid 90%; en
 - de derde en vierde periode van 6 maanden van haar arbeidsongeschiktheid 75% van haar salaris inclusief de vaste maandelijkse en de reguliere toeslagen. Als de arbeidsovereenkomst eerder eindigt, eindigt ook het recht op uitbetaling van salaris op grond van de voorgaande volzin.
2. Boven de in het vorige lid genoemde percentages wordt een aanvulling verstrekt aan de onderstaande drie groepen:
 - a. aan arbeidsongeschikte werknemers waarvoor herstel naar het oordeel van de bedrijfsarts binnen 2 jaar niet te verwachten is. Deze groep ontvangt over de gehele arbeidsduur een aanvulling tot 100% van het salaris inclusief de vaste maandelijkse en de reguliere toeslagen;
 - b. aan arbeidsongeschikte werknemers die aantoonbaar tijd besteden aan re-integratie door het verrichten van werkzaamheden voor de werkgever, al dan niet op arbeidstherapeutische basis. Deze groep ontvangt over de gewerkte uren een aanvulling tot 100% van het salaris inclusief de vaste maandelijkse en reguliere toeslagen;
 - c. aan arbeidsongeschikte werknemers die naar het oordeel van de werkgever, gehoord het Sociaal Medisch Team, actief meewerken aan hun re-integratie. Deze groep ontvangt een aanvulling die afhankelijk is van de duur van de arbeidsongeschiktheid, te weten:
 - in de tweede periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid: een aanvulling tot 100%;
 - in de derde en vierde periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid: een aanvulling tot 85%.
3. De werkgever is verplicht om een aanbod voor passend werk schriftelijk aan de arbeidsongeschikte werknemster mee te delen en haar te wijzen op het recht van een second opinion bij de UWV.
4. Re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemster geschiedt in eerste instantie bij de eigen werkgever. Als dat niet lukt, vindt re-integratie elders plaats.
5. Het tijdvak genoemd in lid 1 wordt verlengd met:
 - a. de perioden genoemd in artikel 7:629, elfde lid, BW en
 - b. de periode dat er nog geen uitspraak van het UWV is over de second opinion genoemd in lid 3.

Artikel 54a (Inzet op re-integratie)

1. De werkgever en zijn arbeidsongeschikte werknemster dienen zich actief in te zetten voor terugkeer van de werknemster op een passende functie.
2. Zolang volledige re-integratie niet is gelukt hebben werkgever en werknemster regulier overleg over de wijze waarop verdergaande re-integratie kan worden bevorderd. Van volledige re-integratie is sprake als de beloning van betrokkene in de nieuwe functie gelijk is aan de beloning voor arbeidsongeschiktheid.

Artikel 54b *(Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van de WIA)*

De werkneemster die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en in verband hiermee op grond van deze wet een uitkering ontvangt, maakt aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen onder de voorwaarden zoals neergelegd in het pensioenreglement dat op grond van haar arbeidsovereenkomst op haar van toepassing is.

Artikel 54c *(Gedeeltelijk of niet duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van de WIA)*

1. De werkneemster die gedeeltelijk of niet duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en in verband hiermee op grond van deze wet een WGA-loongerelateerde uitkering, een WGA-loonaanvullende uitkering of een WGA-vervolguitkering ontvangt, maakt in aanvulling op deze uitkering aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP, een en ander onder de voorwaarden zoals neergelegd in het pensioenreglement van ABP.
2. Als de werkneemster niet ten minste 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit verdient, wordt na de loongerelateerde periode de arbeidsovereenkomst met haar beëindigd. De werkgever ondersteunt de werkneemster, op diens verzoek via een re-integratiebedrijf, bij het vinden van een passende functie bij een andere werkgever. Deze ondersteuning kan reeds starten tijdens de loongerelateerde periode van de WIA.
- 2a. De werkneemster maakt na beëindiging van de loongerelateerde periode aanspraak op het arbeidsongeschiktheidspensioen zoals bepaald in het ABP-pensioenreglement.
3. De werkneemster die naar het oordeel van de werkgever, gehoord het sociaal Medisch Team, niet actief meewerkt aan haar re-integratie, ontvangt geen aanvulling op haar WIA-uitkering.

Artikel 54d *(Gedeeltelijk arbeidsongeschikt voor minder dan 35%)*

De werkneemster die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA, maar voor wie geldt dat het UWV heeft bepaald dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35% en betrokkene als gevolg hiervan geen recht heeft op een WIA-uitkering, ontvangt van haar werkgever een aanvulling op haar salaris die als volgt wordt berekend: (het salaris voor arbeidsongeschiktheid – het nieuwe salaris) * 80%.

Artikel 54e *(Collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering)*

Er is een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten die de ABP-regeling suppleert. De premie van deze aanvullende collectieve verzekering wordt gedeeld: de helft wordt door de werkgever betaald en de andere helft door de werkneemsters.

*8.2 Herindiensttreding***Artikel 55**

1. Indien na de in artikel 7:629 BW genoemde periode de arbeidsovereenkomst van een werkneemster die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA wordt beëindigd en de arbeidsongeschiktheid van de werkneemster afneemt tot een mate, welke minder is dan de klasse 80-100%, heeft de gewezen werkneemster gedurende een periode, zoals in het volgende lid bepaald, recht op herindiensttreding op een arbeidsovereenkomst voor arbeid die op haar krachten en bekwaamheid is berekend, behoudens ingeval dergelijke arbeid naar het oordeel van de werkgever niet voorhanden is. In dat geval zijn van toepassing de bepalingen van artikel 54c lid 2.
2. De in het vorige lid bedoelde periode is gelijk aan het verschil tussen de helft van de duur van het dienstverband, gelegen vóór het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid, en de periode van twee jaar gedurende welke op grond van artikel 7:629 BW recht op loondoorbetaling bestond, zulks naar boven afgerond op volle kalendermaanden en met een maximum van zeven jaren.

8.3 Overlijdensuitkering

Artikel 56

1. Aan de nagelaten betrekkingen van de werkneemster als bedoeld in artikel 7:674 BW wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris dat de werkneemster genoot op het moment van overlijden, inclusief de haar toegekende vaste maandelijksse en reguliere toeslagen, berekend over de periode gelegen tussen de dag van overlijden van de werkneemster en de eerste dag van de maand hierop volgend, verlengd met 3 maanden.
2. Onder salaris wordt in dit verband ook verstaan de aanvulling op grond van artikel 54.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:674 BW, vierde lid, wordt op dit bedrag in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werkneemster toekomt op grond van een in dat lid genoemde regeling.

8.4 Wachtgeld/uitkering bij ontslag

Artikel 57

Als het dienstverband met een werkneemster wordt beëindigd op grond van het vervallen van haar functie, heeft zij recht op een uitkering op grond van de wachtgeldregeling opgenomen als bijlage VI of regeling uitkering bij ontslag die als bijlage VII is opgenomen. Welke van deze regelingen van toepassing is, is vastgelegd in de regelingen.

§ 9 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

9.1 Beëindiging van rechtswege

Artikel 58

1. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt zij zodra deze tijd is verstreken. In geval van een arbeidsovereenkomst voor een periode van 6 maanden of langer, informeert werkgever werkneemster uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt schriftelijk over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder zij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en zonder opzegging op de dag waarop de werkneemster de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

9.2 Opzegging

Artikel 59

1. Indien een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW is overeengekomen kan de arbeidsovereenkomst gedurende deze proeftijd met ingang van iedere dag worden opgezegd zonder inachtneming van de opzegtermijn.
2. De arbeidsovereenkomst wordt opgezegd tegen het einde van de kalendermaand, behalve bij opzegging gedurende de proeftijd genoemd in het vorige lid.
3. De opzegtermijn voor de werkneemster bedraagt 2 maanden.
4. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt 4 maanden.

9.3 Toetsing redelijkheid opzegging

Artikel 60

1. De cao-partijen hebben besloten tot instelling van de Ontslagcommissie. Het reglement van deze commissie is als bijlage VIII bij de cao gevoegd.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 3 kan de werkgever slechts tot opzegging van een arbeidsovereenkomst overgaan, nadat dit voornemen met redenen omkleed aan de Ontslagcommissie is voorgelegd en deze commissie hierover schriftelijk advies heeft uitgebracht.
3. Een advies van de Ontslagcommissie is niet vereist ingeval de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:677 en 678 BW onverwijld wordt opgezegd wegens een dringende reden.

9.4 Anti-cumulatiebeding

Artikel 61

In deze cao en een eventueel sociaal plan geldt, in verband met de wettelijk verplichte transitievergoeding – zoals aangeduid in artikel 7:673 BW – een anti-cumulatiebeding. Dat wil zeggen dat de door de werkgever uit te keren transitievergoeding verdisconteerd wordt met vergoedingen die verband houden met ontslag op basis van deze cao of een eventueel sociaal plan.

§ 10 SLOTBEPALINGEN

10.1 Geschillen

Artikel 62

Wanneer een werkneemster vragen heeft over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze cao, kan zij zich wenden tot werkgever. Leden van de bij deze cao betrokken werknemersorganisaties kunnen zich ook wenden tot hun werknemersorganisatie. Wanneer de situatie hierom vraagt treden cao-partijen met elkaar in overleg.

10.2 Dispensatie

Artikel 63

1. Wanneer werkgever (tijdelijk) wenst af te wijken van deze cao kan daartoe worden overgegaan wegens zwaarwegende organisatiebelangen, zoals de continuïteit van de organisatie of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in de organisatie voor alle of één of meer groepen van werkneemsters, als daarover overeenstemming is bereikt met de werknemersorganisaties.
2. Werkgever stelt de betrokken werkneemsters schriftelijk in kennis van de bepalingen van deze cao waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de afwijking.

10.3 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 64

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2026 en eindigt op 31 december 2027.

PROTOCOLAFSPRAKEN

De onderstaande punten betreffen afspraken die tussen cao-partijen zijn gemaakt naast de afspraken die in de cao-bepalingen zijn vastgelegd. Het karakter van deze afspraken is anders dan dat van de cao-bepalingen. Vandaar dat zij in een apart protocol zijn neergelegd.

Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

De werkgever spant zich in om in de komende twee jaar tenminste drie medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en na een jaarcontract bij goed functioneren een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Tegen het einde van de looptijd van de cao evalueren partijen het resultaat van deze afspraak. Het beschikbaar stellen van werkervaringsplaatsen blijft mogelijk, dit betreffen bovenformatieve arbeidsplaatsen voor bijvoorbeeld mensen uit het doelgroepenregister met als doel het deelnemen aan het arbeidsproces.

Gelijke beloning

In 2021 heeft de werkgever onderzoek laten uitvoeren naar een eventuele loonkloof tussen mannen en vrouwen, waarna enkele maatregelen zijn genomen. In 2026 zal de werkgever opnieuw onderzoek laten uitvoeren, mede in het kader van de voorbereiding op de implementatie van de EU-richtlijn loontransparantie in de Nederlandse wetgeving. Hierbij zal gekeken worden naar functies en beloning binnen en buiten de schaal waarin een functie gewaardeerd is. Op basis van de onderzoeksresultaten worden passende maatregelen getroffen zodat de werkgever bij inwerkingtreding van de richtlijn voldoet aan de eisen.

Financiële foto

Medewerkers kunnen voor rekening van de werkgever een keer per 5 jaar een scan van hun financiële situatie laten maken ('financiële foto'). Een dergelijke scan geeft inzicht in de financiële mogelijkheden, ook ten aanzien van bijvoorbeeld de gevolgen van meer of minder willen werken, pensionering e.d.

De scan kan worden uitgevoerd bij een van de bij deze cao betrokken vakorganisaties. Als de scan elders wordt uitgevoerd bedraagt de vergoeding maximaal de kosten van de scan zoals die bij de vakorganisaties gelden, inclusief btw.

Vakbondsfaciliteiten

Zowel bestuurders als kaderleden van de bij deze cao betrokken vakbondsorganisaties kunnen in het kader van de belangenbehartiging van hun leden bij de SER, verzoeken gebruik te mogen maken van faciliteiten bij het SER-secretariaat. Een dergelijk verzoek wordt in beginsel positief gehonoreerd.

Maand van de vakbond

Cao-partijen organiseren in 2026 en 2027 een 'maand van de vakbond' waarin de (meer)waarde van het vakbondslidmaatschap en de waarde van de sociale dialoog worden benadrukt. Daarnaast wil de werkgever het vakbondslidmaatschap stimuleren door voor leden die in de maand van de vakbond lid worden, eenmalig met een bedrag van €50 euro bij te dragen in de kosten van een jaarlidmaatschap.

Medewerkers die al lid zijn van een vakbond, kunnen in de maand van de vakbond in 2026 aanspraak maken op een eenmalige bijdrage van € 50 netto, als blijk van waardering voor hun bijdrage aan het vakbondswerk.

Sociaal plan

Bij een reorganisatie waarbij 5 procent of meer van het aantal medewerkers in dienst van de SER – exclusief medewerkers met een dienstverband in verband met projecten die (deels) met externe financiering worden bekostigd – boventallig wordt verklaard, treedt de werkgever in overleg met de bij deze cao betrokken vakorganisaties over een sociaal plan.

Overgangsbepalingen Vroegpensioen

Compensatie ontbreken voortzetting pensioenopbouw tijdens vroegpensioenuitkering

Het bij PSB opgebouwde vroegpensioen is bij de overgang van PSB naar ABP gestort in de vrijwillige module ABP ExtraPensioen (AEP-module).

Bij ABP is het niet mogelijk om deelname aan de pensioenregeling voort te zetten tijdens een eerder dan op AOW-gerechtigde leeftijd ingaand, dus vervroegd ingaand, ouderdomspensioen. Ter compensatie hiervan wordt tijdig voorafgaand aan de feitelijke pensioendatum eerder dan op AOW-gerechtigde leeftijd het werkgeversdeel van de op dat moment geldende reguliere ABP-premie voor de resterende periode tot het bereiken van de pensioenrichtleeftijd bij ABP als een koopsom door de werkgever ten behoeve van de deelnemer in de AEP-module gestort.

Deze koopsom wordt alleen aan de werkneemster toegekend als uit berekeningen per 1 december 2010 is gebleken dat het opgebouwde vroegpensioenkapitaal op 1 december 2010 voldoende was om ten minste gedurende een periode van zes maanden een uitkering te genieten ter grootte van 75% van het pensioengevende inkomen. Dit wordt de 'fictieve prepensioenuitkeringsperiode' genoemd; deze bedraagt maximaal 3 jaren. De hiervoor in aanmerking komende werkneemsters zijn hiervan per brief op de hoogte gebracht.

De koopsom is een compensatie voor de werkgeversbijdrage gedurende deze fictieve prepensioenuitkeringsperiode en wordt alleen toegekend als en voor zover de werkneemster direct aansluitend op een dienstverband bij de SER daadwerkelijk vervroegd – vóór de AOW-gerechtigde leeftijd – met pensioen gaat.

Wachtgeld

De cao kent een andere wachtgeldregeling dan het Rijk. De wachtgeldregeling en de regeling uitkering bij ontslag, zoals opgenomen in de cao, hadden binnen de PSB-regeling een pensioenopbouw van 70-100%. Binnen de ABP-regeling is dit 50%. Cao-partijen hebben geconcludeerd dat zoveel als mogelijk recht moet worden gedaan aan de desbetreffende PSB-regeling. Een wachtgelder wordt daarom via de salarisadministratie bij het ABP aangemeld als actieve deelnemer. Het wachtgeld/uitkering bij ontslag wordt naar het ABP toe aangemerkt als (fictief) salaris. Het fictieve salaris (wachtgeld) is meestal 80% van het laatst genoten salaris.

Aldus kan betrokkene worden aangemeld als een actieve met een parttimefactor van 80%. De pensioenopbouw kan dan plaatsvinden op basis van 100% van het wachtgeld/uitkering bij ontslag.

Sociaal Jaarverslag

De werkgever zendt de werknemersorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van de cao jaarlijks een exemplaar van het sociaal jaarverslag.

Reparatie WW en WGA

Cao-partijen hebben deelname aan de cao Private Aanvulling WW en WGA verlengd tot 1 oktober 2027.

De bijdrage aan het PAWW-fonds wordt op het brutoloon van de werkneemster ingehouden en door de werkgever in het fonds gestort. Het bestuur van de SPAWW stelt jaarlijks het bijdragepercentage voor het volgende jaar vast.

Bijlage III Nieuwe loonlijn 1 januari 2026 (SER)

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leeftijdspannende																
16	1.495	1.579														
17	1.642	1.734	1.880	1.984												
18	1.805	1.906	2.068	2.182	2.370											
19	1.986	2.096	2.275	2.402	2.609	2.756	2.994	3.253								
20	2.183	2.307	2.504	2.645	2.872	3.036	3.299	3.585	3.791							
Aanlooperperiodieken																
						3.166	3.439	3.739	3.954	4.306	4.708	5.151	5.805	6.726	7.803	9.056
				2.834	3.080	3.255	3.536	3.844	4.064	4.435	4.853	5.309	5.977	6.929	8.038	9.332
Schaalperiodieken																
0	2.405	2.539	2.757	2.913	3.166	3.346	3.635	3.954	4.179	4.572	5.000	5.469	6.156	7.139	8.282	9.613
1	2.470	2.610	2.834	2.995	3.255	3.439	3.739	4.064	4.306	4.708	5.151	5.636	6.341	7.352	8.533	9.906
2	2.539	2.682	2.913	3.080	3.346	3.536	3.844	4.179	4.435	4.853	5.309	5.805	6.530	7.575	8.790	10.206
3	2.610	2.757	2.995	3.166	3.439	3.635	3.954	4.306	4.572	5.000	5.469	5.977	6.726	7.803	9.056	10.516
4	2.682	2.834	3.080	3.255	3.536	3.739	4.064	4.435	4.708	5.151	5.636	6.156	6.929	8.038	9.332	10.836
5	2.757	2.913	3.166	3.346	3.635	3.844	4.179	4.572	4.853	5.309	5.805	6.341	7.139	8.282	9.613	11.165
6		2.995	3.255	3.439	3.739	3.954	4.306	4.708	5.000	5.469	5.977	6.530	7.352	8.533	9.906	11.506
7				3.536	3.844	4.064	4.435	4.853	5.151	5.636	6.156	6.726	7.575	8.790	10.206	11.856
8						4.179	4.572	5.000	5.309	5.805	6.341	6.929	7.803	9.056	10.516	12.217
9									5.469	5.977	6.530	7.139	8.038	9.332	10.836	12.589
10												7.352	8.282	9.613	11.165	12.974
Vakantietoelagen																
			percentage		minimum p.mnd.											
vanaf 1 januari 2026			8		248											

Bijlage III Nieuwe loonlijn 1 oktober 2026 (SER)

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leeftijdperiodieken																
16	1.517	1.602														
17	1.667	1.760	1.908	2.014												
18	1.832	1.935	2.099	2.215	2.406											
19	2.015	2.127	2.309	2.438	2.648	2.798	3.038	3.302								
20	2.216	2.341	2.542	2.684	2.915	3.082	3.348	3.639	3.847							
Aanlooperperiodieken																
						3.213	3.491	3.795	4.013	4.371	4.779	5.228	5.892	6.827	7.920	9.192
				2.877	3.126	3.304	3.589	3.901	4.125	4.502	4.926	5.389	6.067	7.033	8.159	9.472
Schaalperiodieken																
0	2.441	2.577	2.799	2.956	3.213	3.396	3.690	4.013	4.242	4.640	5.075	5.551	6.249	7.246	8.406	9.758
1	2.507	2.649	2.877	3.040	3.304	3.491	3.795	4.125	4.371	4.779	5.228	5.721	6.436	7.463	8.661	10.055
2	2.577	2.722	2.956	3.126	3.396	3.589	3.901	4.242	4.502	4.926	5.389	5.892	6.628	7.689	8.922	10.359
3	2.649	2.799	3.040	3.213	3.491	3.690	4.013	4.371	4.640	5.075	5.551	6.067	6.827	7.920	9.192	10.674
4	2.722	2.877	3.126	3.304	3.589	3.795	4.125	4.502	4.779	5.228	5.721	6.249	7.033	8.159	9.472	10.999
5	2.799	2.956	3.213	3.396	3.690	3.901	4.242	4.640	4.926	5.389	5.892	6.436	7.246	8.406	9.758	11.332
6		3.040	3.304	3.491	3.795	4.013	4.371	4.779	5.075	5.551	6.067	6.628	7.463	8.661	10.055	11.678
7				3.589	3.901	4.125	4.502	4.926	5.228	5.721	6.249	6.827	7.689	8.922	10.359	12.034
8						4.242	4.640	5.075	5.389	5.892	6.436	7.033	7.920	9.192	10.674	12.400
9									5.551	6.067	6.628	7.246	8.159	9.472	10.999	12.778
10												7.463	8.406	9.758	11.332	13.168
Vakantietoeslag																
			percentage			minimum p.mnd.										
vanaf 1 oktober 2026				8		251										

Bijlage III Nieuwe loonlijn 1 januari 2027 (SER)

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leeftijdspannende																
16	1.563	1.650														
17	1.717	1.813	1.965	2.075												
18	1.887	1.993	2.162	2.281	2.478											
19	2.076	2.191	2.378	2.511	2.728	2.881	3.130	3.401								
20	2.283	2.411	2.618	2.765	3.002	3.174	3.448	3.748	3.963							
Aanloopspannende																
						3.310	3.595	3.909	4.133	4.502	4.922	5.385	6.069	7.032	8.158	9.468
				2.963	3.220	3.403	3.697	4.018	4.248	4.637	5.073	5.550	6.249	7.244	8.403	9.756
Schaalspannende																
0	2.514	2.654	2.883	3.045	3.310	3.498	3.801	4.133	4.369	4.779	5.227	5.718	6.436	7.463	8.658	10.050
1	2.582	2.729	2.963	3.131	3.403	3.595	3.909	4.248	4.502	4.922	5.385	5.893	6.629	7.687	8.920	10.357
2	2.654	2.804	3.045	3.220	3.498	3.697	4.018	4.369	4.637	5.073	5.550	6.069	6.827	7.919	9.189	10.670
3	2.729	2.883	3.131	3.310	3.595	3.801	4.133	4.502	4.779	5.227	5.718	6.249	7.032	8.158	9.468	10.994
4	2.804	2.963	3.220	3.403	3.697	3.909	4.248	4.637	4.922	5.385	5.893	6.436	7.244	8.403	9.756	11.329
5	2.883	3.045	3.310	3.498	3.801	4.018	4.369	4.779	5.073	5.550	6.069	6.629	7.463	8.658	10.050	11.672
6		3.131	3.403	3.595	3.909	4.133	4.502	4.922	5.227	5.718	6.249	6.827	7.687	8.920	10.357	12.029
7				3.697	4.018	4.248	4.637	5.073	5.385	5.893	6.436	7.032	7.919	9.189	10.670	12.395
8						4.369	4.779	5.227	5.550	6.069	6.629	7.244	8.158	9.468	10.994	12.772
9									5.718	6.249	6.827	7.463	8.403	9.756	11.329	13.161
10												7.687	8.658	10.050	11.672	13.563
Vakantietoelagen																
			percentage		minimum p.mnd.											
vanaf 1 januari 2027				8		259										

Bijlage II**Salarissen ten behoeve van werkervaringsplaatsen**

Een werknemers die in dienst is op een werkervaringsplaats, bijvoorbeeld iemand uit het doelgroepregister, ontvangt een beloning ter hoogte van het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Bijlage III - *vervallen*

Bijlage IV

Uitvoeringsregeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding.

1. Soorten vergoeding

- a. Een werknemer ontvangt:
 - een thuiswerkvergoeding van € 3 per dag dat zij vanuit huis werkt;
 - een reiskostenvergoeding per dag dat zij tussen woning en kantoor reist.
- b. De hoogte van de reiskostenvergoeding is afhankelijk van de manier waarop de werknemer tussen huis en kantoor reist. Combinaties van manieren van reizen zijn mogelijk.

2. Administreren van reis- en thuiswerkdagen

- a. De werknemer registreert achteraf voor een gehele maand het aantal reis- en thuiswerkdagen in AFAS Insite.
- b. Voor niet-gewerkte dagen in verband met verlof of verzuim bestaat geen recht op een reiskosten- of thuiswerkvergoeding.
- c. De werknemer mag per dag óf een reisdag óf een thuiswerkdag registreren.
- d. De uitbetaling van de reiskosten- en thuiswerkvergoeding is gelijktijdig met de salarisbetaling en is met terugwerkende kracht.

3. Openbaar vervoer

- a. De werknemer die van het openbaar vervoer (OV) gebruik maakt, ontvangt een vergoeding van 100 procent van de gemaakte of te maken kosten voor openbaar vervoer per 2^e klasse via de voor de werknemer optimale route tegen redelijke kosten.
- b. Aan de werknemer die (een gedeelte van het traject) met het OV reist stelt de werkgever een NS Business Card (hierna: BC) ter beschikking en voorziet de BC van een passend trajectabonnement.
- c. De werknemer die met regionaal OV reist maakt ook gebruik van een BC, tenzij het voordeliger is om een regionaal OV-abonnement af te sluiten.
- d. Gemaakte kosten voor bewaakte fietsenstalling bij NS-stations worden door werkgever vergoed.

4. Fiets, wandelen, ander ongemotoriseerd eigen vervoer

- a. De werknemer die voor het woon-werkverkeer of een deel daarvan wandelt, fietst of gebruik maakt van andere vormen van niet-gemotoriseerd eigen vervoer¹, ontvangt een vergoeding van € 0,23 per kilometer. De afstand woon-werkverkeer wordt gebaseerd op de Google Maps-routeplanner (snelste afstand van deur tot deur of van deur tot station). Voor de vergoeding voor het vervoer per volledig elektrische auto geldt een maximum van 30 km enkele reis.
- b. De werknemer die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden, gebruik maakt van niet-gemotoriseerd eigen vervoer én die binnen 3 kilometer van het SER-gebouw woont, behoudt de vergoeding van € 18,59 per maand op basis van een voltijds dienstverband. In geval van deeltijdarbeid is deze vergoeding naar rato.

5. Auto of ander gemotoriseerd eigen vervoer

- a. De werknemer die vóór 1 januari 2011 in dienst is getreden, gebruik maakt of gaat maken van auto of ander gemotoriseerd eigen vervoer, ontvangt een vergoeding van 40% van de prijs van een NS-jaartrajectabonnement 2^e klasse (prijsniveau 1 januari 2020) dat correspondeert met de afstand van het woon-werkverkeer (op basis van de Google Maps-routeplanner: snelste afstand van deur tot deur), tot een maximum van 30 km enkele reis.
- b. De werknemer die na 1 januari 2011 in dienst is getreden en gebruik maakt of gaat maken van de auto of ander gemotoriseerd eigen vervoer, ontvangt een

¹ Onder ongemotoriseerd eigen vervoer wordt ook verstaan een fiets met elektrische trapondersteuning of een volledig elektrische auto.

vergoeding van € 0,07 per kilometer tot een maximum van 30 km enkele reis. De vergoeding is gebaseerd op de woon-werkafstand volgens de Google Maps-routeplanner: snelste afstand van deur tot deur, tot een maximum van 30 km enkele reis.

- c. De werknemster die vanaf 1 juli 2020 in dienst treedt en gebruik maakt of gaat maken van de auto of ander gemotoriseerd eigen vervoer ontvangt geen vergoeding.

6. Overige bepalingen

- a. Tenzij anders is aangegeven, volgt de vergoeding woon-werkverkeer de tariefsverhogingen van de ov-bedrijven.
- b. Aan de werknemster wordt gevraagd hoe zij daadwerkelijk reist, om de vergoeding daarop af te stemmen. Incidenteel andere vervoerskeuzes hebben geen gevolgen voor de hoogte van de reiskostenvergoeding per dag. Structureel andere vervoerskeuzes dienen direct doorgegeven te worden aan de afdeling M&O.
- c. Het is toegestaan om de BC te gebruiken voor privéreizen. De reiskosten zijn in dat geval volledig voor rekening van de werknemster.
- d. Werkgever kan op verzoek van werknemster een abonnement voor openbaar vervoer aanschaffen met ruimere reismogelijkheden dan nodig is voor het woon-werkverkeer, bijvoorbeeld het reizen per 1^e klasse. De meerkosten daarvan zijn volledig voor rekening van de werknemster en worden ingehouden op het salaris van werknemster.
- e. Waar mogelijk en indien nodig is maatwerk mogelijk. De uitvoering van deze maatwerkbepaling wordt beknopt en geanonimiseerd verantwoord in het Sociaal Jaarverslag.
- f. Bij een volledige afwezigheid op de werkplek van ten minste één maand wordt een OV-abonnement tijdelijk stopgezet, tenzij sprake is van opname van regulier verlof (vakantie), een ov-abonnement dat voor die periode niet opgeschort kan worden of een situatie anderszins die om maatwerk vraagt.

Toelichting op de regeling

Artikel 2a

De werknemster die door de aard van haar functie volledig op kantoor werkt ontvangt een vaste reiskostenvergoeding en administreert geen reis- en thuiswerkdagen.

De werknemster die uitsluitend gebruik maakt van het OV, of gebruik maakt van gemotoriseerd vervoer en op grond van het bepaalde in art 5c van deze regeling geen recht heeft op een vergoeding, registreert alleen de thuiswerkdagen.

Artikel 2c

Het is de werkgever niet toegestaan om op één werkdag een onbelaste thuiswerk- en een onbelaste reiskostenvergoeding uit te keren. De werknemster die op één dag gedeeltelijk op kantoor en gedeeltelijk thuis werkt, telt deze mee als een reisdag óf een thuiswerkdag. Het is toegestaan om de voor meest gunstige vergoeding kiezen. OV-reizigers tellen in dit geval een reisdag, omdat de vergoeding voor OV hoger is dan de thuiswerkvergoeding.

Artikel 2d

De werknemster registreert de reis- en thuiswerkdagen van een bepaalde maand na afloop van de maand in één keer in AFAS Insite. De reis- en thuiswerkdagen die vóór de 10e van de daaropvolgende maand zijn ingediend worden met de salarisbetaling van die maand uitgekeerd.

Bijvoorbeeld: de reis- en thuiswerkdagen van de maand januari worden in februari in het systeem geregistreerd. Indien dit vóór 10 februari gebeurt, ontvangt de werknemster de reiskosten- en thuiswerkvergoeding over de maand januari met de salarisbetaling van de maand februari.

Artikel 3b

De werkneemster die (een gedeelte van het traject) met NS reist ontvangt van de SER een BC met een passend trajectabonnement. Indien de kosten van een abonnement de kosten voor reizen op saldo (in- en uitchecken op werkdagen en daarvoor de ritprijs betalen) overtreffen, wordt de BC niet van een abonnement voorzien.

Artikel 3c

Een benodigd abonnement van een regionale aanbieder van openbaar vervoer wordt na toestemming van de afdeling M&O door de werkneemster zelf aangeschaft en gedeclareerd bij de werkgever.

Artikel 5a

De werkneemster die vóór januari 2011 in dienst is getreden en die gebruik maakt van de auto of ander gemotoriseerd eigen vervoer, behoudt het recht op een vergoeding conform het bepaalde in artikel 5a indien zij of zij in een later stadium verhuist.

Artikel 6b

Wijzigingen in het vervoersarrangement moeten worden gemeld bij de afdeling M&O. Dit artikel biedt de werkneemster de mogelijkheid om al dan niet tijdelijk een andere reiskeuze te maken, bijvoorbeeld in de winter gebruik van gemotoriseerd eigen vervoer en in de zomer gebruik van niet gemotoriseerd eigen vervoer (zoals de fiets). Een dergelijke wijziging dient op zijn laatst op de eerste dag van de maand waarin deze moet ingaan te worden gemeld en moet minstens een volle kalendermaand bedragen.

Artikel 6e

Maatwerk kan onder meer geboden zijn in geval van (i) een mentale of fysieke beperking en (ii) verschillende woon-/leefadressen binnen de werkweek.

Artikel 6f

Bij langdurige volledige afwezigheid kan worden gedacht aan:

- ziekte, zonder dat er perspectief is op een re-integratie binnen afzienbare termijn of spoedige terugkeer van de werkneemster;
- zwangerschaps- bevallingsverlof of ouderschapsverlof;
- sabbatical;
- wettelijk zorgverlof (waaronder mantelzorg).

Bijlage V

Reglement mbo-stages

Preamble

Om een diploma te halen in het beroepsonderwijs moeten jongeren praktijkervaring opdoen. Zij moeten zelf de beroepspraktijkvormingsplaatsen² (BPV-plaatsen) verwerven. Als de jongeren geen BPV-plaats vinden, kunnen zij niet aan een opleiding beginnen (BBL) of moeten zij deze voortijdig staken (BOL). Vooral jongeren op het laagste onderwijsniveau en jongeren met een niet-Westerse migratieachtergrond, blijken moeilijk een BPV-plaats te krijgen. Dit leidt ertoe dat jongeren zonder startkwalificatie³, en daarmee onvoldoende geschoold, de arbeidsmarkt betreden.

Indachtig het bovenstaande hebben de partijen betrokken bij het overleg over de cao afgesproken te bevorderen dat leerlingen van het mbo praktijkervaring kunnen opdoen die voor hun opleiding vereist is. De SER spant zich in om jaarlijks ten minste 1 fte stage aan mbo-leerlingen aan te bieden.

Definitie stages

Onder mbo-stages wordt verstaan de korte stages van de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de praktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Coördinatie

De SER onderhoudt het contact met de school/stagebegeleiders van de geplaatste leerlingen.

Vergoeding stage

De stagiair (BOL-er) ontvangt van de werkgever een nominale stagevergoeding. De BBL-er krijgt een arbeidsovereenkomst voor een jaar (met mogelijkheid één keer te verlengen) en ontvangt het minimumjeugdloon.

De SER kan de vergoeding verhogen.

Faciliteiten stagebegeleiders/praktijkbegeleiders

De stagebegeleiders/praktijkopleiders mogen de Ecabo-cursussen voor praktijkopleiders voor mbo-leerlingen volgen.

² Een beroepspraktijkvormingsplaats betreft de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), 4 dagen werken en één dag naar school, en de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) waarbij de jongere een voltijdopleiding volgt en tijdens die opleiding verschillende keren stageloopt.

³ Een startkwalificatie is een opleiding op minimaal niveau 2 van het mbo (BBL en/of BOL) of een diploma Havo of hoger.

Bijlage VI

Regeling wachtgeld werkneemsters

Artikel 1

In deze regeling wordt – in afwijking van de cao – verstaan onder:

- werkgever: de werkgever, bedoeld in artikel 1 van de cao, voor wie een werkneemster als bedoeld in deze regeling, arbeid pleegt te verrichten;
- werkneemster: de werkneemster als bedoeld in artikel 1 van de cao, die in dienst is getreden van de werkgever of dienst rechtsvoorganger, vóór 1 maart 1993;
- salaris: het jaarsalaris, vermeerderd met de vaste maandelijksse en de reguliere toeslagen, waarop de werkneemster op grond van de cao op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft.

Artikel 2

Recht op wachtgeld ten laste van de werkgever heeft de werkneemster die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens reorganisatie van het secretariaat, opheffing van de door haar vervulde functie of opheffing van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie waarvoor zij werkzaam is.

Geen recht op wachtgeld heeft de werkneemster die op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt:

- a. niet ten minste 25 jaar oud is;
- b. jonger is dan 40 jaar en niet een diensttijd van vijf jaren heeft volbracht;
- c. 40 jaar of ouder is en niet een diensttijd van drie jaren heeft volbracht.

Artikel 3

1. Het tijdvak waarover een gerechtigde wachtgeld geniet vangt aan op het tijdstip, waarop het ontslag bedoeld bij artikel 2 ingaat.
2. Het tijdvak waarover een gerechtigde wachtgeld geniet, beloopt, indien haar leeftijd op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking was:
 - a. jonger dan 40 jaar: drie jaren;
 - b. 40 tot en met 49 jaar: vijf jaren;
 - c. 50 jaar en ouder: het dubbele van de duur van de diensttijd – waarbij een deel van een maand naar boven tot een maand wordt afgerond – maar niet meer dan 10 jaren.
3. Artikel 6 sub b en c zijn niet van toepassing op werkneemsters van 62 jaar en ouder.

Artikel 4

1. De gerechtigde geniet aan wachtgeld 70% van het laatstgenoten salaris, met dien verstande dat de wachtgelduitkering ten minste gelijk is aan het wettelijk vastgestelde minimumloon.
2. Het bedrag van het laatstgenoten salaris wordt telkenjare gewijzigd met het percentage waarmee het prijsindexcijfer van de laatstverschenen maand januari is verhoogd ten opzichte van het prijsindexcijfer van de maand januari van het jaar waarin het wachtgeld laatstelijk werd herzien of indien het wachtgeld nog niet werd herzien van de maand waarin het wachtgeld is ingegaan.
3. Het in het voorgaande lid bedoelde indexcijfer is het prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie, reeks voor werkneemstersgezinnen, als berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek en gepubliceerd in het Statistisch Bulletin van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Bij vervallen van dit indexcijfer of bij wijziging in de berekening daarvan, zal de wijze van herberekening daaraan naar billijkheid worden aangepast.
4. De verhoging van het bedrag van het laatstgenoten salaris, bedoeld in lid 2, is in enig jaar echter niet hoger dan de verhoging van het laatstgenoten salaris, welke anders dan uit hoofde van periodieke verhogingen in dat jaar zou hebben plaatsgevonden, indien de werkneemster tegen het laatstgenoten salaris in dienst zou zijn gebleven.
5. Het wachtgeld wordt maandelijks uitgekeerd.

Artikel 5

1. Wanneer de gerechtigde inkomsten geniet uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de dag, waarop het ontslag ter zake waarvan haar wachtgeld is verleend, haar is aangezegd, wordt haar in afwijking van het bepaalde in artikel 4 als wachtgeld een aanvulling op die inkomsten verleend tot een zodanig bedrag dat voor degenen, die op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking jonger was dan 40 jaar de som van de aanvulling en die inkomsten niet meer bedraagt dan negentig procent van het laatstgenoten salaris en voor de overigen het laatstgenoten salaris.
2. Wanneer de gerechtigde in verband met het ontslag waarvoor haar wachtgeld toekomt een loongerelateerde uitkering in het kader van de Werkloosheidswet ontvangt, wordt haar in afwijking van het bepaalde in artikel 4, als wachtgeld een aanvulling op die uitkering verleend tot een zodanig bedrag dat voor degenen, die op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking jonger was dan 40 jaar de som van de aanvulling en die uitkering niet meer bedraagt dan 90% van het laatstgenoten salaris en voor de overigen het laatstgenoten salaris.
3. Wanneer de gerechtigde in verband met het ontslag waarvoor haar wachtgeld toekomt een vervolguutkering in het kader van de Werkloosheidswet ontvangt, wordt haar in afwijking van het bepaalde in artikel 4 als wachtgeld een aanvulling op die uitkering verleend tot een zodanig bedrag dat de som van de aanvulling en die uitkering niet meer bedraagt dan 90% van het laatstgenoten salaris.
4. Bij de toepassing van het in de leden 2 en 3 bepaalde blijven buiten beschouwing die uitkeringen, welke de gerechtigde reeds tijdens haar dienstbetrekking bij de werkgever genoot en welke niet strekten tot vergoeding wegens derving van salaris uit dienstbetrekking.
5. Op het in de vorige leden van dit artikel bedoelde laatstgenoten salaris is het bepaalde in artikel 4, tweede lid, mede van toepassing.

Artikel 6

Het recht op wachtgeld vervalt indien:

- a. de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt;
- b. de gerechtigde zich onvoldoende inzet de inkomensachteruitgang als gevolg van het ontslag, te compenseren. Hieronder wordt mede verstaan het achterwege laten van het aanvragen van een wettelijke uitkering dan wel het door haar schuld of nalatigheid verliezen ervan;
- c. de gerechtigde, hetzij zich tijdens werkloosheid niet als werkzoekende doet inschrijven bij het orgaan der openbare arbeidsbemiddeling, voor zover door de werkgever te zijnen aanzien niet anders is bepaald; hetzij geacht moet worden werkloos te zijn of te blijven, doordat zij in onvoldoende mate tracht arbeid te verkrijgen; hetzij nalaat passende arbeid te aanvaarden; hetzij door eigen schuld of eigen toedoen geen arbeid verkrijgt of behoudt;
- d. de gerechtigde vijf jaren een functie heeft vervuld, ter hand genomen met ingang van of na de dag, waarop het ontslag ter zake waarvan haar wachtgeld is verleend is ingegaan, zonder dat zij gedurende deze vijf jaren een uitkering als bedoeld in artikel 5, eerste lid, heeft genoten;
- e. de gerechtigde in artikel 10 omschreven verplichtingen niet nakomt.

Artikel 7

Indien de gerechtigde op het tijdstip waarop het ontslag ingaat, ter zake waarvan haar wachtgeld toekomt, is opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever blijft zij opgenomen in die regeling.

De deelneming aan de pensioenregeling wordt hierbij voortgezet, waarbij de werkneemster haar WW-uitkering cedeert aan de werkgever en de werkgever aan de werkneemster een wachtgeld toekent van de gecedeerde WW-uitkering inclusief een suppletie conform de wachtgeldregeling. Over dit totale wachtgeldbedrag wordt pensioen opgebouwd.

De deelnemer met een wachtgelduitkering wordt fictief aangemerkt als parttime werknemer op basis van de verhouding waarin het genoten wachtgeld staat tot het jaarsalaris waarvan het wachtgeld is afgeleid. De uitkering van het wachtgeld wordt vervolgens binnen de pensioenregeling van ABP gehanteerd als het (parttime) pensioengevend inkomen.

Artikel 8

1. De gerechtigde die op het tijdstip van ontslag niet verplicht verzekerd was en zich reeds voor dat tijdstip tegen ziektekosten had verzekerd en deswege een vergoeding van de werkgever ontving, heeft ten laste van de werkgever over het tijdvak, waarover zij wachtgeld geniet, recht op voortzetting van die vergoeding, met dien verstande dat het bedrag dier vergoeding niet hoger kan zijn dan zij tijdens het dienstverband bij de werkgever bedroeg.
2. Het in het vorige lid bepaalde de leden 1 en 2 genoemde is niet van toepassing in het geval dat de gerechtigde aanspraak heeft op de daar bedoelde vergoeding door een ander.

Artikel 9

Bij overlijden van de gerechtigde ontvangt diens partner gedurende drie maanden na het verstrijken van de maand waarin het overlijden heeft plaatsgevonden, een uitkering, gelijk aan het verschil tussen het wachtgeld en het partnerpensioen. Indien er door gerechtigde meerdere partners zijn aangewezen, wordt deze uitkering gelijkelijk verdeeld over deze partners.

Artikel 10

Degene die recht heeft op wachtgeld, is verplicht:

- a. aan de werkgever of de door deze aan te wijzen personen naar waarheid, prompt en volledig alle inlichtingen te verstrekken, die de werkgever nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling;
- b. de werkgever, zoveel in zijn vermogen ligt in de gelegenheid te stellen de onderzoeken te doen, die de werkgever nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling.

Artikel 11

De werkgever is bevoegd de uitkering van wachtgeld op te schorten indien gegrond vermoeden bestaat, dat de gerechtigde de voor haar uit deze regeling voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt. De opschorting vindt plaats bij aangetekende brief aan de gerechtigde; zij duurt ten hoogste zes weken.

Artikel 12

Indien gronden van redelijkheid en billijkheid daartoe in bijzondere gevallen aanleiding geven kan in overeenstemming met de wachtgeldgerechtigde te zijnen aanzien een van de bepalingen van deze regeling afwijkende regeling worden getroffen, welke overigens blijft binnen het raam van de uit de bepalingen van deze regeling voortvloeiende kosten.

Bijlage VII

Regeling uitkeringen bij ontslag

Artikel 1

In deze regeling wordt – in afwijking van de cao – verstaan onder:

- werknemster: de werknemster bedoeld in artikel 1 van de cao, die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- gerechtigde: de persoon die ingevolge deze regeling recht heeft op een uitkering bij ontslag;
- salaris: het salaris, vermeerderd met vaste maandelijks en reguliere toeslagen, waarop de werknemster conform de cao recht had op het moment van ontslag;
- diensttijd: de diensttijd overeenkomstig de cao, voor zover die tijd niet eerder in aanmerking is genomen voor de berekening van door de werkgever betaalde uitkeringen bij ontslag;
- arbeidsverleden: het tijdvak waarin de werknemster in de laatste vijf jaar voor het ontslag bij de werkgever of elders op arbeidsovereenkomst in dienst is geweest, opgeteld bij de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de werknemster en de dag gelegen vijf jaar voor de ingang van het ontslag.

Artikel 2

Deze regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers op wie de regeling wachtgeld niet van toepassing is.

Artikel 3

1. De werknemster die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens inkrimping van werkzaamheden, reorganisatie van het secretariaat of opheffing van de door haar vervulde functie en die tevens voldoet aan de in het volgende lid gestelde voorwaarden, heeft jegens de werkgever overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 5 en volgende van deze regeling recht op een maandelijks uitkering in aanvulling op hetzij haar uitkering ingevolge de Werkloosheidswet hetzij op haar inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de datum van ingang van het ontslag.
2. Het recht op de uitkering ontstaat uitsluitend indien de werknemster op de datum van ingang van het ontslag
 - a. ten minste de leeftijd heeft bereikt van 25 jaar, en
 - b. een diensttijd heeft van ten minste drie jaren.

Artikel 4

1. Het tijdvak waarover een gerechtigde de uitkering kan genieten vangt aan op de datum van ingang van het ontslag.
2. Het in het eerste lid bedoelde tijdvak belooft een periode gelijk aan de helft van de diensttijd, evenwel met dien verstande dat deze periode ten hoogste gelijk is aan
 - a. het tijdvak waarover een loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet kan worden genoten, indien het arbeidsverleden minder is dan 37 jaren, of
 - b. een periode van 10 jaar, indien het arbeidsverleden 37 jaren is of meer.

Artikel 5

1. Wanneer de periode tussen de datum van ingang van het ontslag en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ten hoogste 10 jaar bedraagt, ontvangt werknemster een uitkering gelijk aan het verschil tussen:
 - enerzijds gedurende de eerste 12 maanden na ingang van het ontslag: 80%, en na afloop van die periode: 70% van het laatstgenoten salaris per maand, en anderzijds hetzij haar uitkering krachtens de Werkloosheidswet hetzij haar inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de ingang van het ontslag.

2. Voor andere werknemers dan die bedoeld in het eerste lid wordt de uitkering bepaald in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van de cao.

Artikel 6

1. Het bedrag van het in het voorgaande artikel bedoelde laatstgenoten salaris wordt na ingang van de uitkering bij de aanvang van een nieuw kalenderjaar telkens gewijzigd met het percentage waarmee het prijsindexcijfer van de voorafgaande maand oktober afwijkt ten opzichte van het prijsindexcijfer van de maand oktober van het voorgaande kalenderjaar, zulks met dien verstande dat de wijziging van het laatstgenoten salaris niet kan leiden tot een bedrag hoger dan de gerechtigde anders dan uit hoofde van periodieke verhogingen, zou hebben genoten indien zij in het betrokken jaar nog in dienst van de werkgever was geweest.
2. Het in het voorgaande lid bedoelde prijsindexcijfer is het 'prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie, reeks voor werknemersgezinnen, met een verlaagde weging voor medische consumptie en exclusief de invloed van wijzigingen in de indirecte belastingen en subsidies', zoals dit ten tijde van de vaststelling van deze regeling pleegde te worden berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Bij het vervallen van dit indexcijfer of bij wijziging in de berekening ervan, zal de wijze van jaarlijkse wijziging van het laatstgenoten salaris plaats vinden naar redelijkheid en billijkheid en na overleg met de organisaties bedoeld in artikel 5 lid 2.

Artikel 7

De gerechtigde verliest haar recht op een uitkering wanneer zij

- a. de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt,
- b. moet worden geacht werkloos te zijn of te blijven doordat zij in onvoldoende mate tracht arbeid te verkrijgen of anderszins niet of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet,
- c. de in artikel 11 omschreven verplichtingen niet nakomt.

Artikel 8

Indien de gerechtigde op het tijdstip waarop het ontslag ingaat, was opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever blijft zij opgenomen in die regeling. Voor de werknemer werkzaam bij een werkgever uit groep B geldt dat de deelneming aan de pensioenregeling wordt hierbij voortgezet, waarbij de werknemer haar WW-uitkering cedeert aan de werkgever en de werkgever aan de werknemer een uitkering bij ontslag toekent van de gecedeerde WW-uitkering inclusief een suppletie conform de regeling uitkering bij ontslag. De deelnemer met een uitkering bij ontslag wordt fictief aangemerkt als parttime werknemer op basis van de verhouding waarin de genoten uitkering staat tot het jaarsalaris waarvan de uitkering bij ontslag is afgeleid. De uitkering bij ontslag wordt vervolgens binnen de pensioenregeling van ABP gehanteerd als het (parttime) pensioengevend inkomen.

Artikel 9

1. De gerechtigde die tot het tijdstip van ingang van het ontslag particulier was verzekerd tegen ziektekosten en deswege ingevolge de cao een tegemoetkoming in haar premiekosten ontving, heeft, indien zij deze verzekering na dat tijdstip voortzet, gedurende de tijd waarin zij recht heeft op een uitkering, jegens de werkgever recht op voortzetting van deze tegemoetkoming, met dien verstande dat het bedrag van de tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan zij laatstelijk tijdens het dienstverband bedroeg.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien de gerechtigde jegens een ander dan de werkgever aanspraak heeft op de daarin bedoelde vergoeding.

Artikel 10

Bij overlijden van de gerechtigde wordt een bedrag, gelijk aan het bedrag van de uitkering over drie maanden, waarin niet begrepen is de uitkering over de maand waarin het overlijden plaatsvond, uitgekeerd

- a. aan de partner(s) van de overleden gerechtigde;

- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon aan de minderjarige kinderen voor wie de overledene de zorg en opvoeding op zich nam;
- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie zij in gezinsverband leefde;
- d. bij ontstentenis van de onder a., b. en c. bedoelde personen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt onderscheidenlijk komen.

Artikel 11

De gerechtigde is verplicht:

- a. aan de werkgever naar waarheid, prompt en volledig alle inlichtingen te verstrekken die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling;
- b. de werkgever zoveel als in zijn vermogen ligt in de gelegenheid te stellen de onderzoeken te doen, die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling.

Artikel 12

De werkgever is bevoegd de uitkeringen op te schorten, indien gegrond vermoeden bestaat dat de gerechtigde de voor haar uit deze regeling voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt. De opschorting wordt aan de gerechtigde bij aangetekende brief medegedeeld. De opschorting duurt ten hoogste zes weken.

Artikel 13

Indien gronden van redelijkheid en billijkheid daartoe in bijzondere gevallen aanleiding geven, kan in overeenstemming met de gerechtigde te zijnen aanzien een van de bepalingen van deze regeling afwijkende voorziening worden getroffen, welke blijft binnen het raam van de uit de bepalingen van deze regeling voortvloeiende kosten.

Bijlage VIII

Reglement Ontslagcommissie

1. Instelling en taak van de commissie

- 1.1 De partijen die de cao voor de SER hebben afgesloten hebben besloten tot instelling van een Ontslagcommissie (verder te noemen: commissie).
- 1.2 De commissie heeft tot taak het uitbrengen van advies aan de werkgever die tot ontslag van een werkneemster wenst over te gaan en ingevolge het bepaalde in de cao zijn voornemen daartoe ter toetsing dient voor te leggen aan de commissie.
- 1.3 Het advies van de commissie heeft een niet-bindend karakter.

2. Samenstelling van de commissie

- 2.1 De commissie bestaat uit drie leden, die zich elk door hun plaatsvervanger kunnen doen vervangen.
De werkgever wijst één lid aan, alsmede een plaatsvervanger.
De bij de cao betrokken werkneemstersverenigingen wijzen gezamenlijk één lid aan, alsmede een plaatsvervanger.
De voorzitter en diens plaatsvervanger worden door de cao-partijen in onderling overleg aangewezen.
- 2.2 Ingeval van een tussentijdse vacature van een (plaatsvervangend) lid wordt door de partijen, die het vertrekkende (plaatsvervangend) lid hebben benoemd, een nieuw (plaatsvervangend) lid aangewezen.
- 2.3 De leden van de commissie, alsmede hun plaatsvervangers, worden voor een zittingsperiode van drie jaar benoemd. Zij kunnen voor maximaal twee zittingsperiodes worden herbenoemd. Als een plaatsvervanger als lid wordt benoemd of een lid als plaatsvervanger kan deze opnieuw maximaal drie periodes dienen.
- 2.4 De commissie kan alleen voltallig functioneren.
- 2.5 De cao-partijen hebben een secretariaat van de commissie ingesteld en een secretaris benoemd. Deze heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.

3. Werkwijze/procedure

- 3.1 Indien werkgever tot ontslag van een werkneemster wenst over te gaan, maakt zij zijn voornemen daartoe schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken werkneemster kenbaar. De werkneemster ontvangt daarbij een exemplaar van dit reglement.
- 3.2 Onder toezending van een afschrift van de aan de werkneemster gerichte brief dient de werkgever gelijktijdig bij de commissie een schriftelijk verzoek in om advies terzake zijn voorgenomen ontslagbeslissing.
- 3.3 Nadat het volledige verzoek om advies door de commissie is ontvangen, nodigt de commissie de werkneemster uit binnen een termijn van twee weken te reageren op het door de werkgever gedane verzoek om advies. Indien de werkneemster dit gemotiveerd verzoekt kan de commissie toestaan dat deze termijn met een week wordt verlengd.
- 3.4 Indien de werkneemster hierom schriftelijk verzoekt of indien de commissie dit noodzakelijk acht, roept de commissie vervolgens bij aangetekend schrijven partijen in besloten zitting op voor het geven van een mondelinge toelichting op hun standpunt. De oproeping moet tenminste twee weken voor de zitting zijn verzonden.
De werkneemster die zonder gegronde reden aan een oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich later niet op haar afwezigheid beroepen om een nieuwe behandeling van haar zaak te vorderen.
- 3.5 Partijen kunnen ter zitting in persoon verschijnen of zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde, mits deze een schriftelijke machtiging aan de voorzitter overlegt. Partijen kunnen zich doen bijstaan door een raadsman.

- 3.6 De commissie is bevoegd alle inlichtingen in te winnen, welke zij voor een goed inzicht in de aan haar voorgelegde zaak nodig acht. Daartoe is zij onder meer bevoegd getuigen en deskundigen te horen en kennis te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken en bescheiden.
- 3.7 Partijen zijn eveneens bevoegd ter zitting getuigen mede te brengen om door de commissie te worden gehoord, mits zij daarvan ten minste vijf dagen vóór de zitting kennisgeven aan de secretaris, die daarvan onmiddellijk mededeling doet aan de wederpartij.
- 3.8 De commissie is bevoegd nadere procedureregels op te stellen, voor zover zij dit in het kader van haar werkwijze noodzakelijk acht.
- 3.9 De commissie toetst aan de hand van de overgelegde stukken en bescheiden, alsmede in voorkomend geval het ter hoorzitting besprokene, de redelijkheid van de voorgenomen ontslagbeslissing.
- 3.10 De commissie dient binnen een termijn van uiterlijk drie maanden na ontvangst van de adviesaanvraag een gemotiveerd advies uit te brengen aan de werkgever. De werkneemster ontvangt afschrift van het advies.
- 3.11 De commissie beslist over de inhoud van het advies bij meerderheid van stemmen en maakt in het advies geen melding van een minderheidsmening. Het advies wordt schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter en secretaris ondertekend.
- 3.12 De werkgever stelt de werkneemster uiterlijk binnen drie weken na ontvangst van het advies op de hoogte van zijn beslissing in de zaak waarover de commissie advies heeft uitgebracht. De commissie ontvangt afschrift van deze beslissing.
- 3.13 De commissie zal steeds, indien naar haar oordeel zwaarwegende redenen daartoe aanleiding geven, van de vastgestelde termijnen kunnen afwijken of aan partijen een afwijking daarvan kunnen toestaan. De commissie stelt partijen hiervan schriftelijk in kennis.

4. Geheimhouding

De (plaatsvervangend) leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht geheimhouding te bewaren omtrent alle feiten en omstandigheden, welke hun in deze kwaliteit ter kennis komen.

5. Vergoedingsregeling

Aan de (plaatsvervangende) leden van de commissie wordt voor het bijwonen van een zitting van de commissie een vergoeding verleend overeenkomstig de regeling voor vergoedingen voor de leden van de Sociaal-Economische Raad en zijn commissies. Indien de commissie een advies bij schriftelijke procedure heeft vastgesteld, bedraagt de vergoeding voor de (plaatsvervangende) leden die het advies hebben vastgesteld, eenderde van de hiervoor genoemde vergoeding. De zittingskosten e.d. van de commissie komen ten laste van de werkgever.

Bijlage IX

Relevante wettelijke bepalingen ter informatie

De onderstaande artikelen worden ter informatie genoemd. De actuele teksten zijn te raadplegen op internet.

Burgerlijk wetboek 7

Artikel 610 Arbeidsovereenkomst

Artikel 629 Loon

Artikel 634 t/m 643 Vakantie en verlof

Artikel 652 Proeftijd

Artikel 670 Opzegverbod

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 674 Dood werknemer

Artikel 677 Onverwijld opzegging om dringende reden

Wet arbeid en zorg

Verlofvormen

Artikel 4:1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Artikel 4:2 Kraamverlof en aanvullend geboorteverlof

Artikel 6:1 Ouderschapsverlof

Artikel 6:2 Omvang, duur en invulling verlof

Artikel 6:3 Recht op en hoogte van de uitkering tijdens een gedeelte van het ouderschapsverlof

Ambtenarenwet 2017

Artikel 8 Nevenwerkzaamheden

Artikel 9 Geheimhouding