

Collectieve arbeidsovereenkomst
voor
de Sociaal-Economische Raad
1 januari 2020 – 1 januari 2021

	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 werknemer		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
§ 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	11
3.3.6 Ouderschapsverlof	25	12
3.3.7 Aanvullend geboorteverlof	25a	13
§ 4 BELONING		
4.1 Loonontwikkeling	25b	14
4.2 Beloning en inschaling		14
4.2.1 Inschaling	26, 27	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, 36b, 36c, 37	16-17
4.6 Functiewaardering	38	18
4.7 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	39	19

	Artikel	Pagina
§ 5 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN/SER FLEX	40 t/m 51	20-21
§ 6 PENSIOENEN	52 en 52a	22
§ 7 VOORZIENINGEN		
7.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte	53, 54, 54a t/m 54e	23-24
7.2 Herindiensttreding	55	24
7.3 Overlijdensuitkering	56	25
7.4 Wachtgeld/uitkering bij ontslag	57	25
§ 8 BEËINDIGING DIENSTVERBAND		
8.1 Beëindiging van rechtswege	58	26
8.2 Opzegging	59	26
8.3 Toetsing redelijkheid opzegging	60	26
8.4 Anti-cumulatiebeding	61	26
§ 9 SLOTBEPALINGEN		
9.1 Geschillen	62	27
9.2 Dispensatie	63	27
9.3 Duur van de cao	64	27
PROTOCOLAFSPRAKEN		28-31
BIJLAGEN		
Bijlage I Loonlijn 1 januari 2020		32
Bijlage II Salarissen werkervaringsplaatsen		33
Bijlage III Reglement SER Flex		34-37
Bijlage IV Uitvoeringsregeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer per 1 januari 2020		38-40
Bijlage V Overgangsregeling jubileumgratificaties		41
Bijlage VI Reglement (v)mbo stages		42
Bijlage VII Regeling wachtgeld werknemers		43-45
Bijlage VIII Regeling uitkering bij ontslag		46-48
Bijlage IX Reglement Ontslagcommissie		49-50
Bijlage X Relevante wettelijke bepaling		51

De ondergetekenden, te weten:

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

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

Den Haag, 18 augustus 2020

mr Jacqueline Prins MA
algemeen secretaris

M.E. Possel, bestuurder
FNV

M. Wallaard, bestuurder
CNV Vakmensen

P. Fortuin, voorzitter
CNV Vakmensen

Waar in deze cao wordt gesproken over 'werknemer', 'hij', 'zijn', etc. wordt ook bedoeld de 'werkneemster', 'zij', 'haar', 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 werknemer een kortere arbeidsduur dan bedoeld in artikel 14 is overeengekomen;
- c. diensttijd: de tijd die is verstreken sinds de dag waarop de werknemer in dienst is getreden bij de werkgever;
- d. functie: het geheel van werkzaamheden van de werknemer als vastgelegd in een functietypering op grond van het functiewaarderingssysteem van Human Capital Group;
- e. gezinsleden: de partner van de werknemer en de kinderen van de werknemer voor wie kinderbijslag of studiefinanciering wordt ontvangen;
- f. huwelijk: in deze cao wordt onder huwelijk tevens 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 26 of 27 van deze cao aan de werknemer maandelijks toekomende bedrag verhoogd met de vaste maandelijksse toeslagen;
- i. maximum schaalsalaris: 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: hieronder wordt verstaan:
 - a. de wettige echtgenoot van de werknemer;
 - b. de wettelijk geregistreerde partner van de werknemer; en
 - c. de man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, die aan de werkgever kan aantonen gedurende tenminste een half jaar met de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding te hebben gevoerd en nog voert en die in een notarieel verleden samenlevingscontract, waaruit het bestaan van (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden blijkt, door de werknemer – onder herroeping van eventuele eerdere begunstiging – is aangewezen als begunstigde van partnerpensioen in de zin van de pensioenregeling;
- 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 26, 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 maandelijkse toeslagen:	de toeslagen op grond van artikel 29 en de persoonlijke toeslag, voor zover deze structureel en maandelijks worden toegekend, alsmede 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. werknemer:	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 werknemer geldende arbeidsduur per week;
y. septembertoeslag	de toeslag op grond van artikel 35.
z. aanvullend geboorteverlof	het verlof waarop de werknemer 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, indien 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 werknemer afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald. Indien 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 werknemer 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 2019 een bedrag van 34,10 euro per ultimo 2019 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

*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 werknemer**1.5.1 Geheimhouding***Artikel 6**

Op grond van art. 9 AW is de werknemer verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen, die hij in zijn hoedanigheid verneemt en van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de werkgever geheimhouding heeft opgelegd of waarvan hij 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 werknemer verplicht aan de werkgever melding te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met zijn 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 werknemer bij de werkgever, kan de werkgever die werkzaamheden verbieden of daaraan voorwaarden stellen.

Artikel 8

1. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de werkgever. De werknemer behoeft voor het middellijk of onmiddellijk deelnemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen de schriftelijke toestemming van de werkgever.
2. Het is de werknemer verboden in zijn 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

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derde(n) een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de werknemer de daartoe benodigde informatie te verstrekken en overige medewerking te verlenen.

1.5.4 Schorsing

Artikel 10

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

§ 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 inzake de toepassing van arbeidsduurverkorting;
- 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 halfjaar 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 werknemer 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 werknemer met een voltijds dienstverband met opbouw van reguliere adv-uren, wordt per 80 wegens ziekte niet-gewerkte uren 4 adv-uren op zijn 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 indien 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 werknemer is overeengekomen.
2. Voor de berekening van overwerk wordt de dagelijkse werktijd geacht 8 uur te bedragen. Voor werknemers 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 werknemer 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 werknemer een vergoeding verleend die gelijk is aan het bedrag dat de werkgever voor hem per uur bijdraagt aan de pensioenregeling en ontvangt hij 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. Indien de werknemer een vaste maandelijks toeslag of waarnemingstoeslag ontvangt, wordt het uurloon voor de berekening van de overwerkvergoeding hiermee verhoogd.

- c. Aan een werknemer 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 werknemer 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 werknemer heeft per kalenderjaar recht op 245 uur vakantie met behoud van salaris.
2. Het aantal uren dat de werknemer voor één verlofdag dient in te leveren, is afhankelijk van het feit of hij 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 hij volgens het voor hem 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

1. 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, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koningsdag.
2. 5 mei is jaarlijks een collectieve verlofdag. Het ene jaar voor rekening van de werkgever, het andere jaar voor rekening van de werknemer.

3.3.5 Buitengewoon verlof

Artikel 24

1. In aanvulling op de Wet arbeid en zorg hoeft de werknemer, met behoud van zijn salaris en toeslagen, zijn werkzaamheden niet te verrichten op de dag:
 - a. dat hij in ondertrouw gaat;
 - b. van zijn 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 zijn 25- of 35-jarig dienstjubileum plaatsvindt, dan wel wordt gevierd;
 - f. dat de partner of bloed- of aanverwant in de 1^{ste} graad overlijdt tot en met de dag waarop de begrafenis of crematie plaatsvindt, met een maximum van vier werkdagen;
 - g. dat de begrafenis of crematie van een bloed- of aanverwant tot en met de 3^e graad plaatsvindt gedurende de daarvoor naar het oordeel van de werkgever benodigde tijd met een maximum van één werkdag;
 - h. dat hij een cursus volgt ter voorbereiding op de (pré)pensionering, met een maximum van één werkweek.
2. Bovendien wordt de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend – voor de werknemer met een deeltijddienstverband naar rato – in verband met:
- a. zijn burgerlijk huwelijk: 24 uur;
 - b. zijn verhuizing ten hoogste eenmaal per kalenderjaar: 16 uur.
3. Tenzij de dienst het niet toelaat, wordt de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend voor de tijd:
- a. dat hij een bijeenkomst bijwoont van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is of hij zich namens zijn vakbond inzet als RSI-consulent, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;
 - b. dat hij een cursus bijwoont van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;
 - c. dat hij deelneemt aan het cao-overleg en hiermee verband houdende vergaderingen en/of voor de tijd dat hij 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. Indien hiervoor door de werkgever een regeling wordt vastgesteld, dient dit te geschieden met instemming van de ondernemingsraad.

3.3.6 Ouderschapsverlof

Artikel 25

1. Overeenkomstig het bepaalde in de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof.
2. In afwijking van de Wet arbeid en zorg geldt dat de werknemer die korter dan één jaar in dienst is, ook recht heeft op ouderschapsverlof.
3. Indien de werknemer 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 werknemer weer arbeidsgeschikt wordt verklaard.
4. Indien de werknemer 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 deeltijdarbeidsovereenkomst, wordt dit verzoek ingewilligd. Tot het tijdstip waarop het kind tot de basisschool wordt toegelaten kan de werknemer verzoeken om terugkeer tot het oorspronkelijk overeengekomen aantal arbeidsuren. Daarbij heeft de werknemer voorrang boven andere gegadigden, wanneer een vacature vrijkomt of een nieuwe functie wordt gecreëerd, welke voor de werknemer als passend is aan te merken.
5. Ingeval de werknemer geen schriftelijk verzoek als bedoeld in lid 4, eerste volzin, bij de werkgever heeft ingediend, herleeft na afloop van de termijn van het ouderschapsverlof de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van de werknemer met de daarbij behorende functie en rechtspositie.
6. Gedurende het ouderschapsverlof van de werknemer zijn de bepalingen omtrent deeltijdarbeid van toepassing.

3.3.7 Aanvullend geboorteverlof

Artikel 25a

Het salaris van de werknemer 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.

§ 4 BELONING

4.1 Loonontwikkeling

Artikel 25b

De salarissen worden per 1 januari 2020 verhoogd met 2,6%. Daarnaast ontvangen de werknemers een eenmalige netto uitkering van € 100. Deze wordt uitbetaald met de salarisbetaling van de maand juli 2020.

4.2 Beloning en inschaling

4.2.1 Inschaling

Artikel 26

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

Artikel 27

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

4.2.2 Periodieke verhoging

Artikel 28

1. Het salaris van werknemer wordt bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en inzet van de werknemer 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 werknemer;
 - b. voor schaalperiodieken: 1 januari.
2. De verhoging genoemd bij lid 1 sub b blijft achterwege indien sinds het tijdstip van indeling op grond van artikel 26, lid 2 niet ten minste zes maanden zijn verstreken.
3. Ten aanzien van het salaris geldt dat voor de werknemer die ingevolge de aanlooperperiodiek voor de schalen 4 en 5 wordt gesalarieerd, zes maanden na indienstneming indeling plaatsvindt op grond van artikel 26, lid 2. Voor de werknemer 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 26, lid 2, tenzij de werknemer op dat moment nog steeds zijn functie niet volledig vervult. In dat geval wordt de volgende aanlooperperiodiek toegekend. Na wederom zes maanden vindt indeling plaats op grond van artikel 26, lid 2.

4.2.3 Extra periodieke verhogingen

Artikel 29

1. Aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem 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 werknemer die het maximumsalaris van de voor hem 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 werknemer die gedurende de laatste vijf jaar het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft genoten, wordt een toeslag op zijn 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 werknemer die bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft ingedeeld in zijn oorspronkelijke salarisschaal.
2. De werknemer die ingevolge een hem 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 zijn salaris;
 - b. bij niet-volledige waarneming: het verschil tussen het salaris van degene die waarneemt en het met één periodiek verhoogde bedrag van zijn salaris.
4. In andere gevallen van waarneming kan de werkgever, gelet op de aard en de omvang van de ingevolge 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 werknemer een hogere salarisschaal van bijlage I gaat gelden, vindt bij overgang een zodanige indeling plaats dat het dan voor hem geldende salaris één periodiek hoger is dan het salaris dat hij in zijn oude schaal genoot.

4.2.7 Herinschaling

Artikel 33

Aan de werknemer 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 werknemer toegekende verhogingen van diens salaris, tenzij deze het gevolg zijn van een algemene loonronde.

4.3 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering

Artikel 34

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoelage die in de maand mei van elk jaar wordt uitbetaald. De toelage 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 waarnemingstoelage.
2. De werknemer 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 werknemer 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 vakantietoelage gelden minimumbedragen voor werknemers 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 vakantietoelage en de eindejaarsuitkering gelijktijdig met de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitgekeerd.

4.4 Septembertoelage

Artikel 35

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

4.5 Gratificaties en bonussen

Artikel 36 (vervallen per 1 januari 2019)

1. De werknemer ontvangt bij:
 - a. 12½ jaar dienstverband een gratificatie ter grootte van een kwart maandsalaris;
 - b. 25 jaar dienstverband een gratificatie ter grootte van een half maandsalaris;
 - c. 35 jaar dienstverband een gratificatie ter grootte van één maandsalaris.
2. Als dienstverband voor de toekenning van een gratificatie als bedoeld in lid 1 geldt de tijd als werknemer bij werkgever. Voor de toekenning van een gratificatie geldt bovendien de totale duur van de arbeidsovereenkomst(en) van werknemer bij een of meer werkgevers lid van de Werkgeversvereniging PBO op 31 december 2013.
3. Het dienstverband hoeft niet aaneengesloten te zijn.
4. In uitzonderlijke gevallen, waarin toepassing van dit artikel tot kennelijke onbillijkheid zou leiden, kan hiervan worden afgeweken.
5. De toekenning van de gratificatie vindt niet plaats als de werknemer in verband met zijn diensttijd al een gratificatie of uitkering op dezelfde grondslag heeft ontvangen.

Artikel 36a

1. Artikel 36 vervalt met ingang van 1 januari 2019.

2. De werknemer die op 1 januari 2019 in dienst is, wordt gecompenseerd voor het vervallen van de gratificaties.
3. De werknemer als bedoeld in lid 2 ontvangt in de jaren 2019 tot en met 2022 een gratificatie telkens ter grootte van het vierde deel van de gratificatie die hij ontvangen zou hebben bij het bereiken van zijn eerstvolgende jubileum. De compensatie vindt plaats naar rato van zijn aantal dienstjaren én zijn maandsalaris op de peildatum 1 januari 2019.
4. De grondslag voor de berekening van de gratificatie als bedoeld in lid 3 bedraagt
 - een kwart maandsalaris ingeval van een 12,5-jarig jubileum; dit wordt bruto uitbetaald;
 - een half maandsalaris ingeval van een 25-jarig jubileum; dit wordt netto uitbetaald;
 - één maandsalaris ingeval van een 35-jarig jubileum; dit wordt bruto uitbetaald;
 een en ander overeenkomstig de voorbeelden zoals genoemd in bijlage V van deze cao.
5. Als dienstverband voor de toekenning van een gratificatie als bedoeld in lid 3 geldt de tijd als werknemer bij werkgever. Voor de toekenning van een gratificatie geldt bovendien de totale duur van de arbeidsovereenkomst(en) van werknemer bij een of meer werkgevers lid van de Werkgeversvereniging PBO op 31 december 2013.
6. Het dienstverband hoeft niet aaneengesloten te zijn.
7. De gratificatie wordt in de periode 2019 tot en met 2022 jaarlijks in de maand juli uitbetaald, mits de medewerker in die maand nog in dienst is.
8. Aan de werknemer die het jubileum eerder bereikt dan de laatste betaling, zal het nog niet uitgekeerde deel in een keer worden uitbetaald in de maand waarin hij zijn jubileum bereikt.

Artikel 36b

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

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

Artikel 36c

1. Voor de berekening van de gratificatie wordt het maandsalaris genoemd in lid 1 van artikel 36, lid 3 van artikel 36a en in artikel 36b verhoogd met de reguliere toeslagen.
2. Het bepaalde in artikel 36b is van overeenkomstige toepassing op de werknemer, 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 dienstduur is de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bepalend.
3. Het salaris in de maand van het jubileum als bedoeld in artikel 36 lid 1, geldt als grondslag voor de vaststelling van de gratificatie. 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 werknemer 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 werknemer, de bezwaar- en beroepsprocedure en wijzigingen in deze procedures stelt werkgever met instemming van de ondernemingsraad vast.

4.7 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Artikel 39

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

§ 5 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN / SER FLEX

Artikel 40 (algemeen)

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen behoefte binnen de geboden opties te herschikken door deelname aan SER Flex.

Artikel 41 (fiscale behandeling)

Op de ruil van bronnen en doelen is de – op het moment van ruil – vigerende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing.

Artikel 42 (bronnen)

De volgende arbeidsvoorwaarden kunnen door de werknemer worden ingezet als bron voor SER Flex, mits deze nog niet fiscaal zijn genoten:

- a. alle bovenwettelijke vakantie-uren;
- b. ten hoogste 125 adv-uren;
- c. een overwerkvergoeding en -toeslag;
- d. salaris, inclusief de daarbij behorende vaste maandelijkse en reguliere toeslagen, voor zover dit hoger is dan het wettelijk minimumloon.

Artikel 43 (doelen)

De arbeidsvoorwaarden genoemd in artikel 42 kunnen worden ingezet voor de volgende doelen:

- a. vergoeding van de contributie van de werknemer voor zijn vakbondslidmaatschap;
- b. aflossing van een renteloze lening;
- c. een eenmalige uitkering.

Artikel 44 (ruilvoet)

1. De waarde van één uur bedraagt in het kader van SER Flex 0,0575% van het jaarsalaris verhoogd met de vaste maandelijkse toeslagen.
2. Waar in deze paragraaf of het hierbij behorende reglement wordt gesproken over geld dient tevens gelezen te worden verlot.
3. Een gespaard uur geeft recht op één uur verlof in een volgend kalenderjaar. Een gespaard uur verjaart niet.

Artikel 45 (keuzemoment)

1. De werknemer kan zijn SER Flex pakket eenmaal per jaar wijzigen, te weten per 1 januari. Hij dient hiertoe vóór 1 november een schriftelijk verzoek in bij de werkgever.
2. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever geen instemming verleent, deelt hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.
3. Uiterlijk één maand na ontvangst van het schriftelijk verzoek genoemd in het voorgaande lid, stuurt de werkgever aan de werknemer een bevestiging van het SER Flex pakket waarvoor de werknemer gekozen heeft.
4. Indien vóór de in lid 1 genoemde momenten door de werknemer géén verzoek tot wijziging van zijn arbeidsvoorwaardenpakket wordt ingediend, wordt het eerder door hem gekozen pakket stilzwijgend verlengd.
5. Indien de werknemer in het kader van zijn SER Flex pakket heeft gekozen voor de inzet van zijn overwerkvergoeding en/of toeslag als bron, vermeldt hij dit op het formulier waarmee hij het overwerk declareert.
6. In afwijking van lid 1 geldt dat de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever op het moment van indiensttreding zijn SER Flex pakket kan samenstellen.

Artikel 46 (bepalen doel)

1. Op het moment van samenstelling van het SER Flex pakket bepaalt de werknemer welke bronnen hij voor welke doelen inzet.
2. De keuze van de werknemer met betrekking tot zijn SER Flex pakket wordt schriftelijk vastgelegd en gaat vergezeld van eventuele verklaringen ten behoeve van de fiscus.

3. Deze keuze voor de inhoud van het SER Flex pakket is onherroepelijk, hetgeen betekent dat de afspraak niet ongedaan kan worden gemaakt. Wel kan op een volgend keuzemoment een nieuwe afspraak worden gemaakt voor de voorliggende periode.

Artikel 47 (*wijziging arbeidsvoorwaarden*)

1. De werknemer kan een doel kiezen door inzet van een 'tijdbron', genoemd in artikel 42 onder a, b, een gecombineerde bron genoemd onder c, of door de 'geldbron', genoemd in artikel 42 onder d.
2. Indien hij kiest voor inzet van een geldbron vindt gedurende de overeengekomen periode op het salaris van de werknemer maandelijks een verlaging plaats.
3. Indien hij kiest voor inzet van één van de tijdbronnen wordt het door hem op te bouwen verlof vooraf verminderd met het aantal uren dat hij als bron inzet.
4. Inzet van verlof en adv-uren als bron leidt tot aanpassing van het deeltijdpercentage dat voor de werknemer van toepassing is, gedurende de periode van ruil. Dit betekent dat er onder meer gevolgen zijn voor het salaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en meestal voor de pensioenpremies en - aanspraken.
5. Ingeval het percentage genoemd in lid 4 meer dan 100 bedraagt, heeft het meerdere geen effect op premies en aanspraken in het kader van het ouderdoms-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Artikel 48 (*administratie*)

1. De werkgever is verantwoordelijk voor een adequate administratie van het SER Flex pakket waarvoor de werknemer heeft gekozen. In deze administratie moeten de bronnen en de daaraan gekoppelde doelen zijn vastgelegd.
2. De werkgever toetst in de maand januari wat de bijdrage van de overwerkvergoeding en -toeslag aan het doel is.
3. De werknemer krijgt jaarlijks vóór 1 maart een schriftelijke bevestiging van zijn SER Flex saldo. Deze bevestiging omvat alle afspraken alsmede een overzicht van de stand van zaken in de inzet van bronnen voor de gekozen doelen op het moment van afgifte van de bevestiging.
4. De werkgever bewaart bij de salarisadministratie per werknemer alle bescheiden met betrekking tot deze regeling.

Artikel 49 (*einde dienstverband*)

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking met de werkgever is een negatief saldo van het SER Flex pakket in zijn geheel direct door de werkgever opeisbaar. Dit saldo komt in het algemeen ten laste van het nettoloon.

Artikel 50 (*nadere criteria*)

Bronnen kunnen niet onbeperkt voor elk doel worden ingezet. Bovendien geldt dat niet alle doelen door elke werknemer (onbeperkt) kunnen worden gerealiseerd. Per doel zijn de hiervoor geldende criteria uitgewerkt in het reglement dat als bijlage III bij de cao is gevoegd.

Artikel 51 (*ondernemingsraad*)

Met instemming van de ondernemingsraad kunnen door de werkgever regelingen totstandkomen waarbij de bronnen genoemd in artikel 42 kunnen worden aangevuld met andere bronnen en worden ingezet ter realisering van de doelen genoemd in artikel 43 of aanvullende vast te stellen doelen.

§ 6 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 conform 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 zijn arbeidstijd, salaris en deelnemersbijdrage alsof hij 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 hij 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. De werkgever houdt een administratie bij van de periode(n) gedurende welke de werknemer op grond van dit artikel de pensioenopbouw ongewijzigd heeft voortgezet.

§ 7 VOORZIENINGEN

7.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte

Artikel 53

1. Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid is verhinderd tot het verrichten van zijn werk, informeert hij 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 werknemer 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 werknemer gedurende:
 - de eerste 6 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid 100%;
 - de tweede periode van 6 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid 90%; en
 - de derde en vierde periode van 6 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid 75% van zijn salaris inclusief de vaste maandelijkse en de reguliere toeslagen. Indien 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 werknemer mee te delen en hem te wijzen op het recht van een second opinion bij de UWV.
4. Re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer 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 de UWV is inzake de second opinion genoemd in lid 3.

Artikel 54a (Inzet op re-integratie)

1. De werkgever en zijn arbeidsongeschikte werknemer dienen zich actief in te zetten voor terugkeer van de werknemer op een passende functie.
2. Zolang volledige re-integratie niet is gelukt hebben werkgever en werknemer 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 werknemer 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 zijn arbeidsovereenkomst op hem van toepassing is.

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

1. De werknemer 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. Indien de werknemer niet ten minste 50% van de door het UWV vastgestelde restverdien capaciteit verdient, wordt na de loongerelateerde periode de arbeidsovereenkomst met hem beëindigd. De werkgever ondersteunt de werknemer, 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 werknemer maakt na beëindiging van de loongerelateerde periode aanspraak op het arbeidsongeschiktheidspensioen zoals bepaald in het ABP-pensioenreglement.
3. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever, gehoord het sociaal Medisch Team, niet actief meewerkt aan zijn re-integratie, ontvangt geen aanvulling op zijn WIA-uitkering.

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

De werknemer 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 zijn werkgever een aanvulling op zijn 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 werknemers.

*7.2 Herindiensttreding***Artikel 55**

1. Indien na de in artikel 7:629 BW genoemde periode de arbeidsovereenkomst van een werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA wordt beëindigd en de arbeidsongeschiktheid van de werknemer afneemt tot een mate, welke minder is dan de klasse 80-100%, heeft de gewezen werknemer gedurende een periode, zoals in het volgende lid bepaald, recht op herindiensttreding op een arbeidsovereenkomst voor arbeid die op zijn 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.

7.3 Overlijdensuitkering

Artikel 56

1. Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:674 BW wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris dat de werknemer genoot op het moment van overlijden, inclusief de hem toegekende vaste maandelijks en reguliere toeslagen, berekend over de periode gelegen tussen de dag van overlijden van de werknemer en de eerste dag van de maand hierop volgend, verlengd met 3 maanden.
2. Onder salaris wordt in dit verband tevens 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 werknemer toekomt krachtens een in dat lid genoemde regeling.

7.4 Wachtgeld/uitkering bij ontslag

Artikel 57

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

§ 8 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

8.1 Beëindiging van rechtswege

Artikel 58

1. Indien 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 werknemer 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 hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

8.2 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, behoudens bij opzegging gedurende de proeftijd genoemd in het vorige lid.
3. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 2 maanden.
4. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt 4 maanden.

8.3 Toetsing redelijkheid opzegging

Artikel 60

1. De cao-partijen hebben besloten tot instelling van de Ontslagcommissie. Het reglement van deze commissie is als bijlage IX 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.

8.4 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.

§ 9 SLOTBEPALINGEN

9.1 Geschillen

Artikel 62

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

9.2 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 werknemers, indien daarover overeenstemming is bereikt met de werknemersorganisaties.
2. Werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de bepalingen van deze cao waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de afwijking.

9.3 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 64

Deze overeenkomst gaat in op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2020.

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.

Ontwikkel- en Opleidingsbeleid

Partijen zijn het erover eens dat de SER een goed ontwikkel- en opleidingsbeleid moet hebben dat erop is gericht alle medewerkers hun inzetbaarheid binnen of buiten de organisatie te laten behouden en zo mogelijk te laten verbeteren. Aangezien dit een belang is voor zowel de werkgever als de werknemer, kunnen er voor beide partijen kosten mee gemoeid zijn, in de vorm van tijd en/of geld. De SER stelt het ontwikkel- en opleidingsbeleid vast in overleg met en met instemming van de ondernemingsraad. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP). Bespreking van het POP kan deel uitmaken van het functioneringsgesprek of hiervan gescheiden worden gehouden. In het POP staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. In het plan kan worden ingegaan op de ontwikkeling van de medewerker in de eigen functie, maar ook op een traject naar andere functies binnen of buiten de organisatie. Afspraken die voor de beoogde ontwikkeling van de werknemer gewenst zijn, worden in het POP vastgelegd. Er zijn verschillende faciliteiten beschikbaar. Hierbij kan gedacht worden aan opleiding/scholing, de inzet van een externe loopbaanadviseur of de ruimte/tijd voor een (snuffel)stage of detachering. Indien mocht blijken dat het ontwikkel- en opleidingsbudget ontoereikend is voor de opleidingsbehoefte, dan wel andere faciliteiten in het kader van (loopbaan)ontwikkeling, vindt overleg plaats met de ondernemingsraad.

Tijdens de looptijd van deze cao zal samen met de medewerkers (co-creatie) onderzocht worden welke wijze van het beschikbaar stellen van het opleidings- en ontwikkelbudget het meest bijdraagt aan het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van alle medewerkers. Partijen benadrukken dat het vergroten van de arbeidsmarktwaarde een verantwoordelijkheid van werkgever én werknemer is.

Generatiepact

Uiterlijk op 1 juli 2020 wordt een werkgroep Generatiepact samengesteld die onderzoek gaat doen naar de mogelijkheid en de behoefte van werknemers om een Generatiepact af te spreken. Ook maakt de werkgroep een inschatting van de financiële gevolgen van deze regeling en het effect van deze regeling op het aantal nieuwe arbeidsplaatsen voor jongeren.

Tenminste 2 kaderleden vanuit de vakorganisaties alsmede 2 leden van of namens de Ondernemingsraad zullen deel uit gaan maken van deze werkgroep. De werkgroep zal onderzoek doen naar de zogenoemde 80/90/100-regeling: je werkt 80%, krijgt 90% van je loon en bouwt 100% pensioen op. In het generatiepact wordt het ingeleverde loon van de oudere werknemer deels gecompenseerd door de werkgever. De werkgever maakt daarbij gebruik van het feit dat de jongere werknemer een lager loon ontvangt dan de oudere werknemer, die aan het einde van de loonschaal zit. Soms kunnen uren vanuit een bestaande ouderenregeling of een levensfasebudget ingezet worden. De oudere werknemer kan zijn inkomen eventueel aanvullen met een stukje deeltijdpensioen. Het is echt 'maatwerk'.

De werkgroep Generatiepact brengt uiterlijk op 1 december 2020 advies uit aan cao partijen.

Loopbaancheck

Werknemers hebben periodiek het recht op een loopbaancheck. Hieronder wordt een loopbaantest van één dag verstaan, leidend tot een rapport voor de werknemer over zijn/haar mogelijke loopbaanontwikkeling.

Elke werknemer 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. De kosten van de loopbaancheck komen voor rekening van de

werkgever. De loopbaancheck kan in werktijd worden gedaan, na overleg met de werkgever. De loopbaancheck kan worden uitgevoerd bij een van de vakbonden of, na afspraak met de werkgever, bij een andere instantie.

Eventuele andere afspraken gericht op het bevorderen van de employability van werknemers worden in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt

De werkgever vindt het belangrijk om mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt kansen te bieden door middel van het beschikbaar stellen van werkervaringsplaatsen. Dit betreffen bovenformatieve arbeidsplaatsen voor bijvoorbeeld mensen uit het doelgroepenregister met als doel het deelnemen aan het arbeidsproces.

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. Indien 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.

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.

Wijziging ABP-pensioenpremie en de uitvoering daarvan bij SER

In 2013 zijn bij ABP-afspraken gemaakt die er toe leidden dat de pensioenpremie per 1 januari 2014 lager is geworden voor zowel werkgever als werknemer. Die verlaging had te maken met de verhoging van de pensioenleeftijd (65 naar 67) en een daarmee samenhangende verlaging van de pensioenopbouw. Tot 1 januari 2014 was de opbouw 2,05% per jaar wat resulteerde in een maximale pensioenopbouw van 82% van het middelloon na 40 jaar. Per 1 januari 2014 werd de opbouw 1,95% per jaar en dat geeft een maximale opbouw van 81,9% van het middelloon na 42 jaar. De premieverlaging gebeurde via een tweetrapsraket waarbij de werkgeverspremie werd verlaagd (3,8%) en vervolgens de werkgever de VPL-premie van de werknemer ging betalen (3,1%). Met deze VPL-premie werd een overgangsregeling van de VUT gefinancierd.

Bij de overgang van de SER naar het ABP is afgesproken dat de werkgever de VPL-premie voor de werknemer compenseert uit een fonds dat is gevuld door het oude pensioenfonds PSB (dit omdat SER-medewerkers geen aanspraak kunnen maken op de VPL).

De afspraken bij ABP werkten dus niet bij de SER. Daar zou de werkgever wel een lagere premie krijgen maar de werknemer niet (want de werkgever betaalde de VPL-premie al uit een fonds).

Om deze situatie recht te zetten, zodat ook bij de SER de werknemer er op vooruit zouden gaan, is op 9 januari 2014 door de werkgever en de vakbonden afgesproken dat het geld dat nog in het fonds zit wordt uitgekeerd aan de werknemers. Dat gebeurt door een toeslag op het loon, die vervolgens in jaarlijkse stappen wordt afgebouwd tot 0 uiterlijk in 2023. Dat is de einddatum van de VUT-overgangsregeling.

De toeslag bedroeg in 2014 2,4 procent met 0,3 als jaarlijkse stap.

De toeslag wordt gegeven als belastbaar loon en is niet pensioengevend. Zodra het fonds is opgebruikt, eindigt de toeslag. Als er in de toekomst onverhoopt een verhoging van de VPL-premie nodig is dan wordt die verrekend volgens de door ABP gemaakte afspraken.

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 werknemer 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 werknemers zijn hiervan per brief op de hoogte gebracht.

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

Levensloopregeling

De SER zal overheveling van de levensloopregeling naar het verlofsparen mogelijk maken en de lasten die ontstaan door de administratieve afhandeling hiervan dragen, mits de fiscale mogelijkheden er tegen 31 december 2020 zijn en er voor de SER geen extra kosten mee gemoeid zijn.

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.

Flexibilisering arbeidstijden

Partijen zijn van mening dat flexibilisering van de arbeidstijden tegemoetkomt aan een behoefte bij zowel de werkgever als de werknemer. Bij flexibilisering wordt uitgegaan van de verantwoordelijkheid van de werknemer ten aanzien van de eigen werkzaamheden, waarbij de vaststelling van de wijze en het tijdstip waarop de

werkzaamheden worden uitgevoerd, geschiedt in goed en gelijkwaardig overleg tussen werknemer en leidinggevende.

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

De duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van respectievelijk 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015, 24 november 2015 en 18 maart 2016 zijn gemaakt. Cao-partijen hebben zich aangemeld bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW) voor deelname aan de cao Private Aanvulling WW en WGA.

De bijdrage aan het PAWW-fonds wordt vanaf het moment dat de aansluiting bij de cao PAWW is geëffectueerd op het brutoloon van de werknemer ingehouden en door de werkgever in het fonds gestort. Het bestuur van de SPAWW stelt jaarlijks het bijdragepercentage voor het volgende jaar vast en is te vinden op

<https://www.spaww.nl/nieuws/>

Tijdelijk ter beschikking stellen van een elektrische fiets

Aan werknemers die overwegen om over te stappen naar het reizen per elektrische fiets, maar eerst willen ervaren of dat hen past, stelt de werkgever tijdelijk een elektrische fiets beschikbaar

Bijlage II**Salarissen ten behoeve van werkervaringsplaatsen**

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

De actuele bedragen zijn te raadplegen op

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2020>

Bijlage III

Reglement SER Flex

§ 1 Vakbondscontributie

Artikel 1.1 Doel

De regeling vakbondscontributie heeft tot doel mogelijk te maken om één of meer bronnen in te zetten voor vergoeding van de contributie voor zijn vakbondslidmaatschap.

Artikel 1.2 Maximale inzet voor doel

Het bedrag dat op grond van deze regeling wordt uitgekeerd, is ten hoogste de door de werknemer voor hem betaalde vakbondscontributie over het kalenderjaar.

Artikel 1.3 Vergoeding

1. De werkgever verstrekt, onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden, op verzoek van de werknemer een vergoeding voor de betaling van zijn vakbondscontributie.
2. De ruil van de arbeidsvoorwaarden geschiedt in de maand december van het kalenderjaar waarop zij betrekking heeft.
3. De werknemer dient voorafgaande aan de uitbetaling een kopie van de betalingsbewijzen aan zijn werkgever te overleggen. De werkgever bewaart deze in de salarisadministratie.

§ 2 Renteloze lening

Artikel 2.1

De regeling renteloze lening heeft tot doel de werknemer de mogelijkheid te bieden van een renteloze lening voor:

- a. de aanschaf van een (elektrische) fiets (en accessoires);
- b. de aanschaf van een pc (inclusief bijbehorende randapparatuur en/of software).

Artikel 2.2 Maximale inzet voor doel

1. 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 pc wordt uitgekeerd, bedraagt maximaal € 1.500.
2. Het bruto maandsalaris van de werknemer aan wie op grond van deze regeling een lening wordt verstrekt, wordt gedurende de looptijd van de lening jaarlijks in december of bij beëindiging van het dienstverband, voor de inhouding van de loonbelasting verhoogd met de voor dat kalenderjaar geldende fiscale rente.
3. Zowel voor de fiets als voor de pc kan de werknemer ten hoogste eens in de drie jaar een renteloze lening aanvragen.

Artikel 2.3 Aflossing

1. De werkgever verstrekt, onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden, op verzoek van de werknemer een lening.
2. De lening wordt in ten hoogste een periode van 36 maanden terugbetaald uit het nettoloon.
3. De werknemer draagt de originele factuur over aan de werkgever die deze bewaart in de salarisadministratie.

Artikel 2.4 In bezit van derde

Indien de pc, de fiets en/of accessoires binnen de periode van 3 jaar na aanschaf in bewaring wordt gegeven of aan een derde wordt overgedragen, dient de werknemer dit direct te melden aan de werkgever en dient de lening in één keer te worden afgelost.

§ 3 Eenmalige uitkering

Artikel 3.1

De regeling eenmalige uitkering heeft tot doel de werknemer de mogelijkheid te bieden tijd te ruilen voor een eenmalige uitkering in de maand december.

Artikel 3.2

Het aantal uren dat in het kader van deze regeling kan worden verkocht bedraagt bij een voltijdsdienstverband per jaar ten hoogste 76.

Toelichting reglement SER Flex

Inleiding

De behoefte van werknemers varieert en kan veranderen gedurende het dienstverband. Cao-partijen bieden de werknemer de mogelijkheid hiermee rekening te houden door hem in de gelegenheid te stellen zijn pakket van arbeidsvoorwaarden een maal per jaar te herschikken. Op deze wijze kan de werknemer kiezen voor een pakket dat het best aansluit bij zijn persoonlijke wensen.

Het keuzesysteem, SER Flex genaamd, is verankerd in de cao. Daarnaast zijn er uitvoeringsregelingen. Deze zijn opgenomen in het voorliggende Reglement SER Flex, dat als bijlage bij de cao behoort. In deze toelichting wordt ingegaan op de verschillende regelingen, maar wordt begonnen met een toelichting op het keuzesysteem zoals dat in paragraaf 5 van de cao is opgenomen.

Fiscale behandeling

De wetgever biedt een aantal faciliteiten waardoor het mogelijk is te kiezen voor vrijgestelde en/of laag belaste doelen door inzet van brutoloon c.q. de brutoloonwaarde van uren. De ervaring leert dat deze faciliteiten en daaraan verbonden voorwaarden voortdurend aan wijzigingen onderhevig zijn. In de toelichting op de verschillende onderdelen wordt hieronder aangegeven wat de fiscale mogelijkheden op het moment van vaststelling van de cao zijn. De informatie is beperkt en er kunnen geen rechten aan ontleend worden. Werkgever en werknemer wordt aangeraden op het moment van ruil de fiscale wet- en regelgeving nadrukkelijk na te zien.

Bronnen

De bronnen zijn de arbeidsvoorwaarden die door de werknemer kunnen worden ingezet voor het realiseren van het doel.

Doelen

Een doel is iets wat de werknemer wil realiseren door het inzetten van een bron.

Ruilvoet

Zowel de bronnen als doelen behoren tot de categorie 'geld' of 'tijd' of een combinatie hiervan. Om ze tegen elkaar te kunnen ruilen moet dan ook worden afgesproken wat de waarde van één uur is. Cao-partijen hebben de waarde van één uur bepaald op 0,0575% van het jaarsalaris.

Keuzemoment

De werknemer kan zijn arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen. Hiervoor is er jaarlijks een periode, te weten vóór 1 november, zodat het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket per 1 januari hierop volgende ingaat.

Bepalen doel

Op het moment dat de werknemer zijn pakket kiest of wijzigt geldt dat die keuze onherroepelijk is. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij serieus nadenkt over de inhoud van zijn arbeidsvoorwaardenpakket. Pas bij het volgende keuzemoment kan hij zijn pakket weer wijzigen. De wijziging kan geen terugwerkende kracht hebben.

Wijziging arbeidsvoorwaarden

Tenzij in de betreffende regeling anders is bepaald, geldt bij inzet van salaris als bron, dat het salaris gedurende de overeengekomen periode wordt verlaagd. Dit gebeurt door aanpassing van het deeltijdpercentage van de werknemer. De ruil heeft effect op alle beloningscomponenten. Ter verduidelijking volgt een voorbeeld.

Als de werknemer een eenmalige uitkering wil (doel artikel 43 sub c) en hiervoor 10 bovenwettelijke verlofuren wil inleveren (bron artikel 42 sub a) neemt zijn prestatie - en daarmee de beloning - toe. Het 'deeltijdpercentage' wordt 100,575%. Het reguliere loon (100%) wordt volgens het normale patroon uitbetaald. De extra beloning wordt in de vorm van een eenmalige uitkering uitbetaald op een door de werknemer te kiezen moment.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat er ook effecten kunnen optreden op inkomensafhankelijke verzekeringen en -uitkeringen (bijvoorbeeld huurtoeslag). De werknemer wordt dan ook aangeraden deze effecten te onderzoeken alvorens hij zijn keuze maakt.

Administratie

Een systeem waarbij de werknemer zijn pakket van arbeidsvoorwaarden kan samenstellen en jaarlijks kan veranderen vraagt om een nauwkeurige administratie. Omdat de koppeling tussen een bron en een doel onherroepelijk is, moet ook deze relatie voor iedereen onomstotelijk vaststaan.

Einde dienstverband

De intentie van SER Flex is werknemers meer keuzevrijheid te geven bij het bepalen van hun pakket van arbeidsvoorwaarden. De keuze is onherroepelijk, behalve als de arbeidsovereenkomst eindigt. Op dat moment dient een verrekening plaats te hebben. Hierbij geldt dat op dat moment alle bronnen kunnen worden uitbetaald (belast). De werkgever moet hiervoor voldoende gelegenheid geven. Bij eventuele terugbetalingen van vergoedingen dient dit in het algemeen te geschieden ten laste van het nettoloon (i.c. de nettoloonwaarde).

§ 1 Vakbondscontributie

De opname van de vakbondscontributie in SER Flex voorziet erin dat werknemers een vergoeding kunnen krijgen voor de contributie die voor hun lidmaatschap door hen is betaald. Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen kan brutoloon (i.c. de brutoloonwaarde van uren) worden ingezet.

De werknemer ruilt uren (bijvoorbeeld weer 5 à 0,0575% van het jaarsalaris) voor een vergoeding voor zijn vakbondscontributie. De 0,2875% van het jaarsalaris, zeg 225 euro (bruto) dient als (netto) inzet voor de betaling van de contributie.

Als wordt voldaan aan de voorwaarden die de fiscus stelt maar de werknemer kiest voor het inzetten van salaris betekent dit dat de prestatie van de werknemer niet verandert. Er zal dan ook geen effect zijn op de beloning van de werknemer. Over het loon waarmee de vakbondscontributie wordt gecompenseerd hoeven geen werknemerspremies en loonheffing te worden betaald (het fiscaal voordeel). Voor de goede orde moet worden opgemerkt dat dit ook leidt tot verlaging van een eventuele uitkering op grond van een werknemersverzekering.

Bij gebruikmaking van deze regeling dient de werknemer aan de werkgever voor uitbetaling in december de betalingsbewijzen te overleggen. De werkgever bewaart deze in zijn salarisadministratie.

§ 2 Renteloze lening

Cao-partijen achten het gewenst werknemers aan wie vanwege de fiscale voorwaarden geen vergoeding kan worden verstrekt voor de aanschaf van een privé pc of fiets met accessoires, tegemoet te komen. Dit geschiedt door de mogelijkheid van het verstrekken van een renteloze lening voor de aanschaf van een pc of (elektrische) fiets. De lening wordt terugbetaald uit het nettoloon (i.c. de nettoloonwaarde van uren).

§ 3 Eenmalige uitkering

Tenslotte is de mogelijkheid opgenomen afstand te doen van verlof in ruil voor salaris (belast). De hoeveelheid uren die kan worden ingezet is gelimiteerd. Naast de gevolgen die zijn beschreven onder de kop 'wijziging arbeidsvoorwaarden' treden er geen bijzondere effecten op.

Bijlage IV

Uitvoeringsregeling vergoeding reiskosten woon-werkverkeer Per 1 januari 2020

1. De werknemer die jaarlijks ten minste eenmaal per week tussen woning en kantoor reist, ontvangt van de werkgever een vergoeding in de reiskosten van het woon-werkverkeer op basis van het gestelde in deze regeling. Deze vergoeding wordt in maandelijkse termijnen uitgekeerd, tegelijk met de salarisbetaling. Voor de vaststelling van de vergoeding is het aantal dagen waarop voor woon-werkverkeer wordt gereisd bepalend.
2. **Openbaar vervoer**
 - a. De werknemer die van het openbaar vervoer gebruik maakt, ontvangt een vergoeding van 100 procent van de gemaakte of te maken kosten voor openbaar vervoer via de voor de werknemer optimale route tegen redelijke kosten.
 - b. De vaststelling van welke vervoersbewijzen benodigd zijn voor het woon-werkverkeer wordt gebaseerd op het reisadvies van deur tot deur van www.9292.nl, in samenhang met het feitelijke vervoer waarvan werknemer gebruik maakt. Hiervoor wordt aan werknemer een opgaaf gevraagd. Indien de kosten van een abonnement de kosten voor reizen op saldo (in- en uitchecken op werkdagen en daarvoor de ritprijs betalen) overtreffen, zal de werknemer een vergoeding op basis van reizen op saldo ontvangen.
 - c. Een benodigd NS-abonnement kan door werkgever op jaarbasis ingekocht en vooruitbetaald worden. Een benodigd abonnement van een andere aanbieder van openbaar vervoer wordt door de werknemer zelf aangeschaft en gedeclareerd bij de werkgever.
3. **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 € 0,19 per kilometer. De afstand woon-werkverkeer wordt gebaseerd op de ANWB-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.
4. **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 ANWB-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 vergoeding van € 0,07 per kilometer tot een maximum van 30 km enkele reis. De vergoeding is gebaseerd op de woon-werkafstand volgens de ANWB-routeplanner: snelste afstand van deur tot deur, tot een maximum van 30 km enkele reis.
 - c. De werknemer 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.
5. **Overige bepalingen**

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

- a. Tenzij anders is aangegeven, volgt de vergoeding woon-werkverkeer de tariefsverhogingen van de ov-bedrijven.
- b. Aan de werknemer wordt gevraagd hoe hij daadwerkelijk reist, om de vergoeding daarop af te stemmen. Wijzigingen daarna in de vervoerskeuze(s) (ook wijzigingen van tijdelijke aard, maar geen incidentele afwijkingen) en omstandigheden die van invloed zijn op de hoogte van de vergoeding, dienen onverwijld door de werknemer gemeld te worden aan de afdeling HR.
- c. Werkgever kan op verzoek van werknemer een abonnement voor openbaar vervoer aanschaffen met ruimere reismogelijkheden dan nodig is voor het woon-werkverkeer, bijvoorbeeld het reizen per 1e klas. De meerkosten daarvan zijn volledig voor rekening van de werknemer en worden bij de eerstvolgende salarisbetaling na ontvangst van de factuur of declaratie hiervoor volledig ingehouden op het salaris van werknemer.
- d. In geval van bijzondere omstandigheden kan naar het oordeel van de algemeen secretaris een andere vergoeding (maatwerk) gerechtvaardigd zijn.
- e. De uitvoering van de hiervoor bedoelde maatwerkbepaling wordt beknopt en geanonimiseerd verantwoord in het Sociaal Jaarverslag.
- f. De vergoeding woon-werkverkeer aan de werknemer wordt stopgezet:
 - i bij beëindiging van het dienstverband.
 - ii bij openbaar vervoer: indien de werknemer het abonnement heeft opgezegd krachtens de voorwaarden en termijnen van de desbetreffende vervoerder.
- g. Bij een volledige afwezigheid op de werkplek van ten minste één maand wordt de vergoeding 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

Uitgangspunt van de regeling is een vergoeding van 100 procent van werkelijk gemaakte of te maken reiskosten, zoals deze blijken uit de door de werkgever verstrekte of zelf aangeschafte abonnementen en eventuele andere vervoersbewijzen. Maakt werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik van openbaar vervoer in combinatie met de fiets of lopen, dan komt men voor het deel van de reis dat wordt afgelegd met de fiets of lopend in aanmerking voor de vergoeding zoals gesteld in artikel 3a. Indien de werknemer voor dit deel van het woon-werkverkeer incidenteel of tijdelijk gebruik maakt van lokaal openbaar vervoer of ander eigen vervoer, blijft de vergoeding ongewijzigd. Structureel andere vervoerskeuzes dienen direct doorgegeven te worden aan de afdeling HR.

Artikel 2b

De door www.9292.nl geadviseerde route blijkt niet in alle gevallen de optimale route voor de werknemer. Soms zijn er alternatieve routes beschikbaar die passender zijn voor werknemer. In dat geval kiest werknemer de voor hem of haar optimale route, in overleg met de afdeling HR.

Artikel 4a

De werknemer 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 4a indien hij of zij in een later stadium verhuist.

Artikel 5b

Wijzigingen in het vervoersarrangement moeten worden gemeld bij de afdeling HR. Dit artikel biedt de werknemer de mogelijkheid om al dan niet tijdelijk een andere reis keuze 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 5d

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

Artikel 5f

Voor voorwaarden en termijnen van bijvoorbeeld de NS, zie de handleiding voor jaarabonnementen van de NS op de website. Wanneer werkgever het abonnement heeft verstrekt, en werknemer het abonnement opzegt, dan vindt restitutie plaats via werkgever.

Artikel 5g

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 werknemer;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- sabbatical;
- wettelijk zorgverlof (waaronder mantelzorg);
- levensloop.

Bijlage V

Overgangsregeling jubileumgratificaties

De gratificaties bij dienstjubilea worden per 1 januari 2019 afgeschaft, met een adequate compensatie. Deze compensatie geldt voor alle werknemers die op 1 januari 2019 in dienst zijn: zowel voor degenen met uitzicht op een gratificatie op afzienbare termijn, maar ook voor degenen die (wellicht) nooit een dienstjubileum bij de SER zouden halen. Ook werknemers in tijdelijke dienst krijgen deze compensatie.

De compensatie betreft de eerstvolgende gratificatie die de werknemer ontvangen zou hebben als de regeling nog zou gelden. De hoogte van de compensatie is afhankelijk van het aantal dienstjaren én het maandsalaris van de werknemer op de peildatum 1 januari 2019. De uitbetaling vindt verspreid over 4 jaren telkens in de maand juli plaats, mits de werknemer op dat moment nog in dienst is. Hieronder zijn enkele rekenvoorbeelden weergegeven.

Voorbeeld 1

Dame, geboren in 1964, bijna 30 jaar in dienst. Komt daarmee nog in aanmerking voor de gratificatie bij 35-jaar dienstverband (= 1 maandsalaris, bruto).

Bij afkoop nu wordt het bedrag als volgt berekend: aantal opgebouwde maanden diensttijd op peildatum/aantal maanden diensttijd bij 35 jaar x 1 maandsalaris = gratificatiebedrag in totaal. Dat bedrag wordt vervolgens in 4 jaar bruto uitbetaald.

Voorbeeld 2

Heer, geboren in 1970, ruim 15 jaar in dienst. Komt daarmee in aanmerking voor de gratificatie bij 25-jaar dienstverband (= ½ maandsalaris, netto).

Bij afkoop nu wordt het bedrag als volgt berekend: aantal opgebouwde maanden diensttijd op peildatum/aantal maanden diensttijd bij 25 jaar x ½ maandsalaris = gratificatiebedrag in totaal. Dat bedrag wordt vervolgens in 4 jaar netto uitbetaald.

Voorbeeld 3

Dame, geboren in 1983, ruim 8 jaar in dienst. Komt daarmee in aanmerking voor de gratificatie bij 12½ jaar dienstverband (= ¼ maandsalaris, bruto).

Bij afkoop nu wordt het bedrag als volgt berekend: aantal opgebouwde maanden diensttijd op peildatum/aantal maanden diensttijd bij 12,5 jaar x ¼ maandsalaris = gratificatiebedrag in totaal. Dat bedrag wordt vervolgens in 4 jaar bruto uitbetaald.

Bijlage VI

Reglement (v)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 van allochtone afkomst, 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 (v)mbo praktijkervaring kunnen opdoen die voor hun opleiding vereist is. De SER spant zich in om jaarlijks ten minste 1 fte stage aan (v)mbo-leerlingen aan te bieden.

Definitie stages

Onder (v)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 (v)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 stage loopt.

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

Bijlage VII

Regeling wachtgeld werknemers

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 werknemer als bedoeld in deze regeling, arbeid pleegt te verrichten;
- werknemer: de werknemer 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 werknemer 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 werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens reorganisatie van het secretariaat, opheffing van de door hem vervulde functie of opheffing van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie waarvoor hij werkzaam is.

Geen recht op wachtgeld heeft de werknemer 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, belooft, indien zijn 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 werknemers 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 werknemersgezinnen, 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 werknemer 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 hem wachtgeld is verleend, hem is aangezegd, wordt hem 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 hem wachtgeld toekomt een loongerelateerde uitkering in het kader van de Werkloosheidswet ontvangt, wordt hem in afwijking van het bepaalde in artikel 4, als wachtgeld een aanvulling op die uitkering verleend tot een zodanig bedrag dat voor degene, 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 hem wachtgeld toekomt een vervolguitkering in het kader van de Werkloosheidswet ontvangt, wordt hem 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 zijn 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 zijn 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 hij 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 hem wachtgeld is verleend is ingegaan, zonder dat hij 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 hem wachtgeld toekomt, is opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever blijft hij opgenomen in die regeling.

De deelneming aan de pensioenregeling wordt hierbij voortgezet, waarbij de werknemer zijn WW-uitkering cedeert aan de werkgever en de werkgever aan de werknemer 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 hij 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.

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 hem 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 VIII

Regeling uitkeringen bij ontslag

Artikel 1

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

- werknemer: de werknemer 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 maandelijksse en reguliere toeslagen, waarop de werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens inkrimping van werkzaamheden, reorganisatie van het secretariaat of opheffing van de door hem 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 maandelijksse uitkering in aanvulling op hetzij zijn uitkering ingevolge de Werkloosheidswet hetzij op zijn 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 werknemer 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 beloopt 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 werknemer 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 zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet hetzij zijn 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 hij 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 zijn recht op een uitkering wanneer hij

- a. de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt,
- b. moet worden geacht werkloos te zijn of te blijven doordat hij 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 hij 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 zijn 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 het 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 zijn premiekosten ontving, heeft, indien hij deze verzekering na dat tijdstip voortzet, gedurende de tijd waarin hij 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 hij 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 van de overleden gerechtigde;

- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon aan de minderjarige kinderen waarmee de gerechtigde in een familierechtelijke betrekking staat;
- 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 hij 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 hem 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 IX

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 werknemer 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 werknemersverenigingen 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 werknemer wenst over te gaan, maakt hij zijn voornemen daartoe schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken werknemer kenbaar. De werknemer ontvangt daarbij een exemplaar van dit reglement.
- 3.2 Onder toezending van een afschrift van de aan de werknemer 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 werknemer uit binnen een termijn van twee weken te reageren op het door de werkgever gedane verzoek om advies. Indien de werknemer dit gemotiveerd verzoekt kan de commissie toestaan dat deze termijn met een week wordt verlengd.
- 3.4 Indien de werknemer 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 werknemer die zonder gegronde reden aan een oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich later niet op zijn afwezigheid beroepen om een nieuwe behandeling van zijn 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 werknemer 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 werknemer 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 X**Relevante wettelijke bepalingen ter informatie**

De onderstaande artikelen uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7 worden ter informatie genoemd. De actuele teksten zijn te raadplegen op internet.

Burgerlijk wetboek

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

Ambtenarenwet 2017

Artikel 8 Nevenwerkzaamheden

Artikel 9 Geheimhouding