

Voorstel

Aan: Anselma Zwaagstra (CNV) en Etienne Haneveld (FNV)
 Van: Onno Beljaars, directeur Bedrijfsvoering SVB
 Datum: 9 maart 2023
 Betreft: Kleine en technische wijzigingen cao SVB

De SVB stelt voor in de cao SVB de volgende kleine en technische wijzigingen door te voeren:

- 3.1 Individuele arbeidsovereenkomst
 Toevoeging gedragscode als zijnde onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst. In de (format) arbeidsovereenkomst van de SVB staat namelijk al opgenomen dat de gedragscode onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.
 - Huidige tekst: *'Wanneer je in dienst treedt bij de SVB ontvang je een schriftelijke, individuele arbeidsovereenkomst. Jij en de SVB tekenen deze. De cao en het Handboek HR zijn onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst.'*
 - Wordt: *'Wanneer je in dienst treedt bij de SVB ontvang je een schriftelijke, individuele arbeidsovereenkomst. Jij en de SVB tekenen deze. De cao, het Handboek HR en de Gedragscode zijn onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst.'*

- 3.8.7 Medewerking vordering tot schadevergoeding
 In het artikel wordt verwezen naar het regresrecht, echter vallen medewerkers van de SVB hier niet onder omdat zij ambtenaar zijn, daarom in de tekst opgenomen dat de VOA van toepassing is.
 - Huidige tekst: *'Als je arbeidsongeschikt raakt, kan de SVB soms op grond van het regresrecht (artikel 6:107a BW) een financiële vergoeding krijgen van de (verzekeraar van) de veroorzakende partij.'*
 - Wordt: *'Als je arbeidsongeschikt raakt, kan de SVB soms op grond van het regresrecht (artikel 2 van de wet VOA BW) een financiële vergoeding krijgen van de (verzekeraar van) de veroorzakende partij.'*

- 5.1.1 vakantie-uren
 Bij de berekening van vakantie-uren in geval een medewerker in de loop van het jaar in dienst komt, wordt administratief een andere berekeningswijze toegepast. Deze berekening doet meer recht aan de feitelijke situaties waarbij medewerkers niet langer enkel op de eerste dag van de maand in dienst treden, maar ook in de loop van de maand.
 - Huidige tekst: *'Kom je in de loop van het kalenderjaar in dienst bij de SVB of ga je in de loop van het jaar uit dienst, dan ontvang je een evenredig aantal vakantie-uren. Per gewerkte volle kalendermaand krijg je een 12de deel. Een voorbeeld: als je op 1 mei in dienst komt bij de SVB, dan ontvang je 8/12 van 184 vakantie-uren'.*
 - Wordt: *'Kom je in de loop van het kalenderjaar in dienst bij de SVB of ga je in de loop van het jaar uit dienst, dan ontvang je een evenredig aantal vakantie-uren waarbij de berekening gebaseerd wordt op hoeveel dagen er nog resteren in het betreffende jaar. Een voorbeeld: als je op 1 mei in dienst komt bij de SVB, dan ontvang je 245/365 van 184 vakantie-uren'.*

- 5.1.1 vakantie-uren
 Verduidelijkt dat (conform wet) er alleen recht bestaat op opbouw van vakantie-uren zolang de medewerker aanspraak heeft op salaris.
 - Huidige tekst: *'Je bouwt ook vakantie-uren op: * bij ziekte'.*

- Wordt: *'Je bouwt ook vakantie-uren op: * bij ziekte (voor zolang je aanspraak hebt op salaris)'*
- 5.1.4 vakantie bij einde dienstverband
Conform wet is in dit artikel duidelijker opgenomen de medewerker enkel wettelijke uren bij een nieuwe werkgever (onbetaald) kan opnemen, en dat de nieuwe werkgever dus geen rekening hoeft te houden met het aantal bovenwettelijke uren die de medewerker heeft laten uitbetalen bij de oude werkgever.
 - Huidige tekst: *'Je kunt de vakantie-uren die je bij de SVB niet hebt kunnen opnemen, meenemen naar je nieuwe werkgever. Daarvoor heb je een verklaring nodig die de SVB voor je kan opstellen. Er staat in hoeveel wettelijke vakantie-uren je over had en hoeveel er zijn uitbetaald. Je kan in overleg met je nieuwe werkgever deze uren dan alsnog (onbetaald) opnemen.'*
 - Wordt: *'Je kunt de wettelijke vakantie-uren die je bij de SVB niet hebt kunnen opnemen, meenemen naar je nieuwe werkgever. Daarvoor heb je een verklaring nodig die de SVB voor je kan opstellen. Er staat in hoeveel wettelijke vakantie-uren je over had en hoeveel er zijn uitbetaald. Je kan in overleg met je nieuwe werkgever deze wettelijke uren dan alsnog (onbetaald) opnemen.'*
- 5.1.5 Vervallen van vakantie-uren
Duidelijkheid geven dat de overige vakantie uren, bovenwettelijke vakantie uren zijn.
 - Huidige tekst: *'Je wettelijke vakantie-uren, 144 uur bij een 36-urige werkweek, vervallen op 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin je die uren hebt gekregen. De overige vakantie-uren verjaren 5 jaar na de laatste dag van het jaar waarin je deze uren hebt gekregen.'*
 - Wordt: *'Je wettelijke vakantie-uren, 144 uur bij een 36-urige werkweek, vervallen op 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin je die uren hebt gekregen. De overige (bovenwettelijke) vakantie-uren verjaren 5 jaar na de laatste dag van het jaar waarin je deze uren hebt gekregen.'*
- 5.4.2 Kortdurend zorgverlof
Net zoals bij langdurend zorgverlof wordt de verwijzing dat het moet aan om een (inwonend) kind geschrapt. Zo sluiten wij aan bij de doelgroep zoals omschreven in de WAZO. Wij hanteren momenteel een te stringente doelgroep door aan te geven dat het om een '(inwonend)' kind moet gaan.
 - Huidige tekst: *'Je hebt volgens de Wet arbeid en zorg recht op langdurend zorgverlof wanneer je partner, (inwonend) kind, ouder of iemand uit je omgeving ziek of hulpbehoevend is en die persoon afhankelijk is van jouw zorg.'*
 - Wordt: *'Je hebt volgens de Wet arbeid en zorg recht op langdurend zorgverlof wanneer je partner, kind, ouder of iemand uit je omgeving ziek of hulpbehoevend is en die persoon afhankelijk is van jouw zorg.'*
- 5.5.1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
Conform artikel 5:8 WAZO opgenomen dat bij samenloop met kortdurend zorgverlof het calamiteiten/ander kort verzuimverlof verlof eindigt na 1 dag.
Nieuwe tekst op te nemen onder het schema: *'Wanneer het calamiteitenverlof/ander kort verzuimverlof overgaat in kortdurend zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof/ander kort verzuimverlof na één dag.'*
- 5.5.3 Sabbatical

De zinsnede *'Als je langdurend verlof opneemt voorafgaand aan je pensioen of als je gedeeltelijk verlof opneemt, geldt er geen maximum duur'* komt te vervallen. Deze bepaling was opgenomen om opname van opgespaard levensloop mogelijk te kunnen maken (kon oorspronkelijk alleen tijdens dienstverband). Bij wet is levensloop inmiddels geheel afgeschaft en opname van levensloop is niet meer mogelijk. De passage kan daarmee komen te vervallen.

- 5.9 Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid
Bij de modernisering van de cao is per abuis het artikel waarin staat aangegeven dat partijen een regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen, welke deel uitmaakt van de cao en is opgenomen in het Handboek HR niet meer opgenomen. Dit wordt hersteld in een nieuw artikel 5.9. De tekst wordt:
*'Regeling voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid
Voor de voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid zijn de cao-partijen een regeling overeengekomen, welke onderdeel is van deze cao.'*

*Wil je meer weten over de voorzieningen en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid?
Bekijk het Handboek HR.'*

- 7.1.5 Remotie
Bij modernisering cao is de laatste zin *'Het management beslist of de SVB deze regeling toepast'* per abuis niet meer als aparte bullet opgenomen. Dit wordt hersteld.
- 7.4 Vakantie-uitkering
Huidige begrip 'vakantiegeldjaar' is geen gangbaar begrip. Dit begrip daarom vervangen door 'de periode waarover je vakantiegeld opbouwt'.
 - Huidige tekst: *'Het vakantiegeld is 8 procent van je maandinkomen. Het vakantiegeldjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Je ontvangt het vakantiegeld maandelijks in je Individuele Keuzebudget(IKB). Je kunt via je IKB kiezen voor een maandelijks of jaarlijkse betaling van je vakantiegeld. Je kunt je vakantiegeld ook inzetten voor IKB-doelen.'*
 - Wordt: *'Het vakantiegeld is 8 procent van je maandinkomen. De periode waarover je vakantiegeld opbouwt loopt gelijk aan het kalenderjaar. Je ontvangt het vakantiegeld maandelijks in je Individuele Keuzebudget(IKB). Je kunt via je IKB kiezen voor een maandelijks of jaarlijkse betaling van je vakantiegeld. Je kunt je vakantiegeld ook inzetten voor IKB-doelen.'*
- 7.11 Uitkering bij overlijden
Bij de modernisering van de cao is per abuis lid 4 uit het oude artikel vervallen, deze weer toevoegen als nieuwe bullet:
'Onder nagelaten betrekkingen worden in deze CAO verstaan:
 - a. de langstlevende partner van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de medewerker ongehuwd samenleefde;*
 - b. bij afwezigheid van de personen genoemd onder 1: de minderjarige wettige, natuurlijke of geadopteerde kinderen;*
 - c. bij afwezigheid van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde én in wiens kosten van bestaan de medewerker grotendeels voorzag.'*
- 8.1 Begrippenlijst

BW

'De tiende titel van boek 7' wijzigingen in 'titel 10 van boek 7'.

Ambtenaar

Met invoering van de Ambtenarenwet heeft het begrip Ambtenaar een plaats gekregen in onze cao. Wij stellen voor om daarom dit begrip toe te voegen aan de begrippenlijst.

'Ambtenaar: degene die een arbeidsovereenkomst met een overheidswerkgever, zoals de SVB, heeft.'

Partner

In de cao wordt als partner uitgelegd: de persoon met wie de medewerker getrouwd is, de persoon met wie de medewerker een geregistreerd partnerschap is aangegaan of de persoon met wie de medewerker een geregistreerd partnerschap is aangegaan. Voor de beoordeling of iemand recht heeft op WAZO verlof (zoals geboorte- of zorgverlof) is deze kring te beperkt uitgelegd, aangezien in de WAZO ook als partner ook wordt gezien 'de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont'. De huidige definitie van partner wordt daarom aangepast naar:

'Partner

- *De persoon met wie je getrouwd bent.*
 - *De persoon met wie je een geregistreerd partnerschap bent aangegaan.*
 - *De persoon met wie je een notarieel samenlevingscontract hebt.*
 - *In geval van de beoordeling of er recht is op verlof op grond van de WAZO wordt ook als partner gezien: de persoon met wie je ongehuwd samenwoont.'*
- 8.2 disciplinaire maatregelen
Bij de modernisering van de cao is per abuis lid 3 komen te vervallen, deze weer toevoegen:
 - Als je het niet eens bent met een opgelegde disciplinaire maatregel, kan je hierover advies vragen aan de Geschillencommissie SVB. Hoe je dit doet staat beschreven in het Handboek HR.