# CAO-SBB 1 november 2024 – 1 juli 2025

| | |
|---|---|
| Status | : Definitief |
| Bestemd voor | : Medewerkers SBB |
| Doel | : Integraal onderdeel bij de arbeidsovereenkomst |
| Inwerkingtreding | : 1 november 2024 |

## Inhoudsopgave


Afsluitingsovereenkomst ..... 4
Begripsbepalingen ..... 6

Hoofdstuk I Algemene bepalingen arbeidsovereenkomst ..... 8
Titel 1.1 Werkingssfeer ..... 8
Titel 1.2 Arbeidsovereenkomst algemeen ..... 8
Titel 1.3 Schade ..... 8

Hoofdstuk II Verplichtingen werkgever en werknemers ..... 9
Titel 2.1 Verplichtingen werkgever ..... 9
Titel 2.2 Verplichtingen werknemer ..... 10

Hoofdstuk III Bijzonderheden functievervulling, arbeidsduur en ADV-uren ..... 12
Titel 3.1 Bijzonderheden functievervulling en arbeidsduur ..... 12
Titel 3.2 ADV-uren ..... 12

Hoofdstuk IV Aanvang en einde dienstverband ..... 14
Titel 4.1 Aanvang van het dienstverband ..... 14
Titel 4.2 Einde dienstverband ..... 14
Titel 4.3 Opheffing betrekking/herplaatsing lagere functie ..... 15
Titel 4.4 Herbenoeming bij restvaliditeit ..... 16
Titel 4.5 Dienstverband met een AOW-gerechtigde werknemer ..... 16

Hoofdstuk V Werkgelegenheid en personeelsbeleid ..... 16
Titel 5.1 Werkgelegenheid ..... 16
Titel 5.2 Personeelsbeleid ..... 18
Titel 5.3 Overige bepalingen ..... 19

Hoofdstuk VI Schorsing en disciplinaire maatregelen ..... 21
Titel 6.1 Disciplinaire maatregelen ..... 21
Titel 6.2 Schorsing ..... 21

Hoofdstuk VII Functiewaardering, salaris en toelagen ..... 22
Titel 7.1 Functiewaardering ..... 22
Titel 7.2 Salaris ..... 22
Titel 7.4 Toelagen ..... 24
Titel 7.5 Dienstjubileum ..... 25

Hoofdstuk VIII Vergoedingen ..... 25
Titel 8.1 Overwerkvergoeding ..... 25
Titel 8.2 Reis- en verblijfkostenvergoeding ..... 26
Titel 8.3. Stagevergoeding ..... 25

Hoofdstuk IX Vakantie ..... 27
Titel 9.1 Vakantie ..... 27

Hoofdstuk X Buitengewoon verlof ..... 28
Titel 10.1 Algemene bepalingen buitengewoon verlof ..... 28
Titel 10.2 Betaald buitengewoon verlof ..... 29
Titel 10.3 Onbetaald buitengewoon verlof ..... 29
Titel 10.4 Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverlof ..... 30
Titel 10.5 Restbepaling buitengewoon verlof ..... 31

Hoofdstuk XI Levensfasebewust personeelsbeleid ..... 31
Titel 11.1 Oudere werknemers ..... 31
Titel 11.2 Levensfaseregeling ..... 31

Titel 11.3 Wet arbeid en zorg (WAZO) verlof ..... 32

Hoofdstuk XII Studiefaciliteiten ..... 34
Titel 12.1 Studiefaciliteiten ..... 34

Hoofdstuk XIII Sociale zekerheid en Participatiewet ..... 36
Titel 13.1 Sociale zekerheid, Participatiewet en vervallen Anw-compensatie ..... 36

Artikel 13.1.3 Participatiewet/Wet Banenafspraak ..... 36

Hoofdstuk XIV Individueel Keuzebudget ..... 37
Titel 14.1 Individueel Keuzebudget ..... 37
Titel 14.2 Overgangsregeling ..... 38

Hoofdstuk XV Commissie personele aangelegenheden ..... 39
Titel 15.1 Commissie personele aangelegenheden ..... 39

Hoofdstuk XVI Overgangsregelingen ..... 40
Titel 16.1 Overgangsregeling voor de werknemers afkomstig van kenniscentra ..... 40
Titel 16.2 Overgangsregeling werknemers afkomstig gelieerde rechtspersonen ..... 42
Titel 16.3 Overgangsregeling (oud-SBB) ..... 43
Titel 16.4 Overgangsregeling 2024 ..... 44

Hoofdstuk XVI Overgangs- en slotbepalingen ..... 45
Titel 17.1 Slotbepalingen ..... 45
Titel 17.2 Procesafspraken ..... 45

Bijlage I Sociale leidraad ..... 46
Bijlage II Overlegreglement en geschillenregeling Georganiseerd Overleg ..... 47
Bijlage III Inhoud arbeidsovereenkomst ..... 48
Bijlage IV Bezwarenprocedure functiewaardering ..... 49
Bijlage V Salarisschalen ..... 51
Bijlage VI Vervallen artikelen door invoering nieuw loongebouw ..... 52
Bijlage VII Trefwoordenregister ..... 53

**Afsluitingsovereenkomst**

Hierbij verklaren

De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB),

én

Algemene Onderwijsbond AOb,

CNV

FNV Overheid,

FvOv,

het volgende te zijn overeengekomen:

de collectieve arbeidsovereenkomst SBB 1 november 2024 – 1 juli 2025, die van kracht wordt op 1 november 2024

Aldus in vijfvoud opgemaakt en ondertekend door:

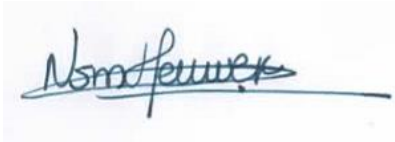
De stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
Namens deze,

Mevrouw J.C.W. Vlug

AOb
Namens deze,

De heer D. van der Zweep

CNV
Namens deze,



Mevrouw N.S.M. Heuwer

FvOv
Namens deze,

De heer R. Littooij

FNV Overheid
Namens deze,

De heer B.H.G.T. Koekoek

**Begripsbepalingen**

In deze cao wordt verstaan onder:

**AAOP:** ABP arbeidsongeschiktheidspensioen;
**arbeidsovereenkomst:** de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
**Anw:** Algemene Nabestaandenwet;
**ARBO:** arbeidsomstandigheden, deze term wordt over het algemeen gebruikt in het kader van de wet- en regelgeving met betrekking tot de arbeidsomstandigheden (Staatsblad 148, 3 maart 1994), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft;
**BW:** Burgerlijk Wetboek;
**bonden:** de vertegenwoordiger van werknemers zijnde Algemene Onderwijsbond (AOb), CNV Onderwijs, FNV Overheid en de FvOv;
**CAO-SBB:** collectieve arbeidsovereenkomst voor SBB, verder aan te duiden als "de cao";
**dagelijkse werktijd:** het in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen aantal werkuren per werkdag die vallen tussen 7.30 uur en 18.00 uur;
**deeltijdbetrekking:** een betrekking met een omvang kleiner dan die van een normbetrekking;
**dienstreis:** een reis die in het belang en in opdracht van de werkgever wordt gemaakt in of buiten de standplaats;
**FTE:** fulltime equivalent, oftewel een volledige betrekking, gelijk te stellen aan de normbetrekking;
**functie:** het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst;
**fuwa:** de functiewaarderingssystematiek binnen SBB;
**gezin:** met gezin wordt gelijkgesteld een duurzaam samenlevingsverband, indien de betrokken werknemer schriftelijk de naam van de partner aan de werkgever heeft gemeld;
**GO:** Georganiseerd Overleg (het overleg tussen directie en vakbonden);
**in overleg met de OR:** instemmingsrecht conform de WOR;
**IP:** invaliditeitspensioen;
**jaarsalaris:** de som van twaalf maal het maandsalaris plus de vakantietoeslag, eindejaarsuitkeringen en de mogelijke toelage(n);
**maandsalaris:** het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief de in hoofdstuk VII genoemde vergoedingen en/of toelagen en exclusief de vakantietoeslag en eindejaarsuitkeringen;
**na overleg met de OR:** adviesrecht conform de WOR;
**nabestaande(n):** de partner van werknemer of bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
**niet-werkdag:** Eerste en Tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de dag waarop Koningsdag wordt gevierd en Bevrijdingsdag (5 mei);
**normbetrekking:** betrekking waarvan de omvang gelijk is aan een weektaak van gemiddeld 37,50 uur (37 uur en 30 minuten), oftewel een volledige betrekking;
**OR:** ondernemingsraad;
**partner:** de persoon waarmee de werknemer een duurzame relatie onderhoudt. Voor deze regeling kan niet meer dan één persoon tegelijkertijd als partner worden aangemerkt. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als partner aangemerkt;
**partijen:** enerzijds het bestuur van de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, in de hoedanigheid van werkgever, anderzijds de vakbonden Algemene Onderwijsbond (AOb), CNV Onderwijs, FNV Overheid en de FvOv in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers;
**AOW-gerechtigde leeftijd:** de leeftijd waarop het recht op AOW ontstaat;
**salaris per uur:** 1/162,50 deel van het maandsalaris bij een normbetrekking;
**SBB:** de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven;

**stagiair:** een leerling c.q. student die in het kader van school c.q. studie stage loopt voor een beperkte van tevoren overeengekomen tijd;

**standplaats:**

* de gemeente waar de door de werkgever aangegeven arbeidsplaats van de werknemer is gelegen; of
* wanneer de werknemer niet één arbeidsplaats heeft doch werkt binnen een gebied dat meerdere gemeenten omvat (werkrayon) en woonachtig is in dit gebied geldt de woonplaats als standplaats; of
* wanneer de werknemer niet één arbeidsplaats heeft doch werkt binnen een gebied dat meerdere gemeenten omvat (werkrayon) en niet woonachtig is in dit gebied, wijst de werkgever als standplaats aan een gemeente in het werkrayon zo dicht mogelijk gelegen bij de woonplaats van de werknemer;

**vakantiewerker**: de werknemer die scholier, student of anderszins studerend is en minder dan vier maanden aaneengesloten werkzaam is;

**werkgever:** het bestuur van de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, of het orgaan of de persoon of personen die krachtens delegatie als zodanig kan resp. kunnen optreden;

**werknemer:** degene die als werknemer in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan. Waar in deze tekst gesproken wordt van werknemer wordt ook werkneemster bedoeld;

**WIA:** Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Staatsblad 2005, 572), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft;

**WOR:** Wet op de ondernemingsraden (Staatsblad 54, 28/01/1971), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft.

## Hoofdstuk I Algemene bepalingen arbeidsovereenkomst

### *Titel 1.1 Werkingssfeer*

*Artikel 1.1.1 Werkingssfeer*

1. De cao is van toepassing op iedere werknemer die een arbeidsovereenkomst met SBB heeft, dit met inachtneming van het bepaalde in lid 2 tot en met 4 van dit artikel.
2. Voor werknemers die, in het kader van de overdracht van de wettelijke taken van de kenniscentra naar SBB, bij SBB in dienst zijn getreden en die onder de reikwijdte vallen van het beginsel van overgang van onderneming (7:663 BW), geldt dat deze cao alleen op hen van toepassing is voor zover zij in januari 2016 de toepassing van de CAO-SBB 2016 hebben aanvaard.
3. Voor werknemers die, in het kader van de overdracht van de wettelijke taken van de kenniscentra naar SBB, bij SBB in dienst zijn getreden en die onder de reikwijdte vallen van het beginsel van overgang van onderneming (7:663 BW) en die in januari 2016 niet voor de CAO-SBB hebben gekozen, geldt dat deze cao vanaf 1 januari 2024 op hen van toepassing is indien zij gedurende de looptijd van de CAO-SBB ’23-’24 de toepassing van de CAO-SBB hebben aanvaard.
4. Van deze cao zijn uitgezonderd:
   a. de directeur(en);
   b. stagiaires;
   c. vakantiewerkers;
   d. de werknemers die bij SBB in het kader van de overdracht van de wettelijke taken in dienst zijn getreden en die in januari 2016, en vervolgens ook gedurende de looptijd van de CAO-SBB ’23-‘24, gekozen hebben voor de rechtspositieregeling (waaronder de CAO-Kenniscentra 2015) zoals die voor hen gold op 31 juli 2015.

*Artikel 1.1.2 Standaard cao*

Deze cao draagt een standaard karakter. Dat wil zeggen dat, voor zover in deze cao niet anders is bepaald, van de in deze cao opgenomen bepalingen niet kan worden afgeweken.

### *Titel 1.2 Arbeidsovereenkomst algemeen*

*Artikel 1.2.1 Arbeidsovereenkomst minderjarige*

Hierop is het bepaalde in artikel 7:612 BW van toepassing.

*Artikel 1.2.2 Deeltijdwerk*

1. Voor een werknemer die een deeltijdbetrekking vervult, worden de in de cao opgenomen materiële arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de betrekkingsomvang toegepast.
2. In de volgende gevallen is geen sprake van evenredigheid, doch zijn de bepalingen geheel van toepassing: kosten dienstreizen, ontwikkelingskosten, tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering en buitengewoon verlof.

### *Titel 1.3 Schade*

*Artikel 1.3.1 Schade algemeen*

1. Voor bepalingen omtrent de aansprakelijkheid voor schade aan de werkgever of derden wordt verwezen naar artikel 7:661 BW.
2. Voor bepalingen omtrent de aansprakelijkheid voor schade aan de werknemer wordt verwezen naar artikel 7:658 BW.

*Artikel 1.3.2 Vergoeding van schade door de werknemer*

1. De werknemer zal, wanneer hij bedrijfsmiddelen van de werkgever door grove nalatigheid of opzet verliest of beschadigt, de werkgever daarvoor schadeloos stellen.

2. De in het voorgaande lid bedoelde schade wordt vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het maandsalaris.
3. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken, indien hij uiterlijk binnen een maand nadat het verlies of de beschadiging is geconstateerd de werknemer schriftelijk in kennis heeft gesteld van zijn voornemen tot verhaal van de, door het verlies of de beschadiging, te lijden of geleden schade.

*Artikel 1.3.3 Vergoeding van schade door de werkgever*

1. De werkgever zal wanneer de werknemer of diens nabestaande(n) tijdens en als gevolg van de beroepsuitoefening van de werknemer schade oplopen, deze schade vergoeden voor zover dit op basis van de rechtspraak redelijk is. Dit laat onverlet het recht van de werknemer om een procedure hierover te starten.
2. De werknemer of diens nabestaande(n) kan/kunnen van het recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien, uiterlijk binnen een maand nadat de schade is geconstateerd, de werkgever schriftelijk in kennis is gesteld van het voornemen tot verhaal van de geleden schade.

## Hoofdstuk II Verplichtingen werkgever en werknemers

### *Titel 2.1 Verplichtingen werkgever*

*Artikel 2.1.1 Nakoming cao*

De werkgever verbindt zich met inachtneming van artikel 1.1.1 geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het bepaalde in deze cao en alle uit deze cao voortvloeiende verplichtingen na te komen.

*Artikel 2.1.2 Beschikbaar stellen cao*

De werkgever zal ervoor zorg dragen dat aan iedere werknemer die onder deze cao valt, een exemplaar van deze cao beschikbaar wordt gesteld. De werkgever draagt er zorg voor dat alle met deze cao verband houdende regelingen en reglementen op een voor de werknemer toegankelijke plaats beschikbaar zijn.

*Artikel 2.1.3 Beroeps-/werkvoorzieningen*

De werkgever zorgt voor voorzieningen die nodig zijn voor de beroepsuitoefening van zijn werknemers. Het beleid in deze wordt mede op basis van de ARBO wet- en regelgeving met instemming van de OR vastgesteld.

*Artikel 2.1.4 ARBO*

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat de ARBO-wet en de specifiek voor SBB geldende bepalingen op een voor het personeel toegankelijke plaats ter inzage liggen. De ARBO-wet dient zo loyaal mogelijk te worden uitgevoerd waarbij bijzondere aandacht moet worden besteed aan de instemmings-/adviesrechten die de OR op grond van de ARBO-wet toekomen.
2. De werkgever is verplicht de vrouwelijke werknemer die een borstkind heeft en die hiervan aan de werkgever kennis heeft gegeven, voor zover nodig, behoorlijke gelegenheid te verlenen om haar kind te zogen.
3. De werkgever is verplicht, indien hiertoe een medische indicatie is, de werktijden en arbeidsomstandigheden van de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk aan te passen. De verplichting geldt slechts indien de werknemer een schriftelijk verzoek hieromtrent heeft ingediend binnen een maand na het bekend worden van de medische indicatie.
4. De werkgever is verplicht, indien dit noodzakelijk is, de werktijden en arbeidsomstandigheden van een werkneemster die zwanger is, voor zover mogelijk, aan te passen.

*Artikel 2.1.5 Geheimhouding*

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van die gegevens waarvan hij weet of redelijkerwijs zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht.

*Artikel 2.1.6 Personeelsdossiers*

1. De werkgever draagt er zorg voor dat de personeelsdossiers zorgvuldig zodanig bewaard worden dat die slechts voor daartoe bevoegde personen toegankelijk is. De werkgever hanteert de wettelijke bepalingen en voorschriften de Uitvoeringswet AVG voor zover van toepassing.
2. De werknemer heeft recht op inzage in zijn personeelsdossier.

*Artikel 2.1.7 Flexibel werken*

1. Op dit artikel is de Wet flexibel werken onverkort van toepassing.
2. De werknemer kan een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd zoals bedoeld in artikel 2 lid 1 van de Wet flexibel werken. De werknemer dient ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst te zijn bij SBB, behoudens onvoorziene omstandigheden.
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd wordt, behoudens onvoorziene omstandigheden, ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij SBB ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang.
4. SBB willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur of werktijd in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij het verzoek afwijst.
6. Bij inwilliging van een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur kan de werkgever het ingangstijdstip van de vermeerdering om organisatorische redenen later stellen dan door de werknemer is verzocht.
7. Na afwijzing of inwilliging van het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd moet de werknemer, behoudens onvoorziene omstandigheden, één jaar wachten voordat deze weer een verzoek kan indienen.

*Artikel 2.1.8 Seksuele intimidatie, racisme en geweld*

1. De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie, racisme en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid.
2. De werkgever hanteert een regeling ter behandeling van klachten inzake seksuele intimidatie, racisme en andere vormen van discriminatie en geweld.
3. In overleg met de OR komt de werkgever een klachtenprocedure overeen en benoemt hij een vertrouwenspersoon.

## ***Titel 2.2 Verplichtingen werknemer***

*Artikel 2.2.1 Nakoming cao*

De werknemer verplicht zich alle uit deze cao voortvloeiende verplichtingen na te komen.

*Artikel 2.2.2 Aanwezigheid en uitvoering werkzaamheden*

De werknemer verbindt zich op de afgesproken arbeidstijden en -plekken aanwezig te zijn, dan wel gedurende de afgesproken arbeidsduur werkzaam te zijn en de werkzaamheden, voor zover die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen, persoonlijk en naar beste vermogen te verrichten.

*Artikel 2.2.3 Geheimhouding*

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, waarvoor hem geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij weet of redelijkerwijs zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht. Geheimhouding kan alleen worden opgelegd indien en voor zover dit redelijk is.

*Artikel 2.2.4 Nevenwerkzaamheden*

1. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten:
   - die onverenigbaar zijn met zijn functie dan wel met de belangen van SBB;
   - waardoor de gezondheid en veiligheid van de werknemer in het geding is, bijvoorbeeld bij schending van de Arbeidstijdenwet.
2. De werknemer dient de werkgever schriftelijk van al zijn nevenwerkzaamheden op de hoogte te stellen.

*Artikel 2.2.5 Giften of gunsten*

Het is de werknemer verboden zonder toestemming van de werkgever giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met SBB. Overtreding van deze regel kan worden beschouwd als reden voor een disciplinaire maatregel, zoals bedoeld in artikel 5.1. Dit verbod geldt niet voor algemeen geaccepteerde relatiegeschenken waarvan de reële waarde niet meer dan € 45,- bedraagt.

*Artikel 2.2.6 Ziekte en arbeidsongeschiktheid*

De werknemer dient, indien hij ziek of arbeidsongeschikt is of wordt, de werkgever daarvan ten spoedigste op de hoogte te stellen op de wijze, zoals bepaald in de regeling die in overleg met de OR inzake verzuim is opgesteld.

*Artikel 2.2.7 Vrije dagen*

Voor zover geen nadere bepalingen gelden, dient de werknemer voor het opnemen van vakantieverlof en/of ADV-uren ten minste een week tevoren aan de werkgever toestemming te vragen, afgezien van onvoorziene omstandigheden.

## Hoofdstuk III Bijzonderheden functievervulling, arbeidsduur en ADV-uren

### *Titel 3.1 Bijzonderheden functievervulling en arbeidsduur*

*Artikel 3.1.1 Bijzonderheden functievervulling en arbeidsduur*

1. De werkgever stelt in overleg met de OR een werktijdenregeling op.
   De regeling dient ten minste te bevatten:
   - de openingstijden van SBB;
   - de tijden waarop personeel kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden. Deze mogen niet vallen buiten de volgende uren:
     van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur en op zaterdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur, tenzij afwijking noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit;
   - de rust- en lunch- of dinerpauzes;
   - de aanspraak van de werknemer op, in de regel, twee aaneengesloten rustdagen per week;
   - de gemiddelde werkweek. Als uitgangspunt geldt een gemiddelde werkweek van 40 uur. In overleg met de OR kan tot een andere omvang worden besloten;
   - de normbetrekking bedraagt 37,5 uur (37 uur en 30 minuten) oftewel een volledige betrekking.
2. De werkgever wijst de werknemer zijn standplaats aan.
3. De werkgever stelt, na overleg met de individuele werknemer, de voor hem geldende dagelijkse werktijden vast, waarbij het uitgangspunt is dat er niet meer dan 8 uur per dag wordt gewerkt.
4. In afwijking van lid 3 is per 1 januari 2023, in overleg met de werkgever, een 9-urige werkdag mogelijk. Indien de werknemer dit wenst dan maakt de werknemer een voorstel voor een werkschema met een wisselend weekpatroon waarin 9 uur werken per dag mogelijk is. De werkgever gaat hiermee akkoord, tenzij dit leidt tot aantoonbaar organisatorische problemen.

### *Titel 3.2 ADV-uren*

*Artikel 3.2.1 ADV-uren op jaarbasis*

1. Iedere werknemer met een gemiddelde werkweek van 40 uur en een volledige betrekking heeft recht op 112,50 uur ADV op jaarbasis.
2. ADV-uren worden op jaarbasis genoten, waarbij in overleg met de OR tot een maximum van vier dagen een verplichtende aanwijzing kan worden gegeven.
3. De ADV-uren zijn met in achtneming van lid 2 van dit artikel vrij opneembaar in hele of halve uren, voor zover het dienstbelang dit toelaat.
4. Voor een werknemer met een deeltijdbetrekking worden de ADV-uren naar evenredigheid van de betrekkingsomvang opgebouwd.
5. De werkgever bepaalt in overleg met de individuele werknemer de dagen waarop het ADV-verlof wordt genoten.
6. Ten aanzien van dit verlof gelden de volgende voorwaarden:
   a. het verlof dient te worden genoten in het kalenderjaar waarin de aanspraak daarop ontstaat;
   b. het verlof kan niet naar een later tijdstip worden verschoven indien de werknemer op de geplande dag arbeidsongeschikt is;
   c. in geval van ziekteverlof dat langer dan zes weken duurt geldt dat de ADV-uren na zes weken niet meer worden opgebouwd;
   d. de werknemer bouwt geen ADV-uren op over de uren dat deze verlof geniet vanwege:
      - zwangerschaps- en bevallingsverlof; of
      - ouderschapsverlof; of
      - adoptieverlof; of
      - (aanvullend) geboorteverlof; of
      - langdurig zorgverlof; of
      - levensfaseverlof.

7. De werkgever kan alleen in overleg met de OR tot een andere invulling van de werkweek besluiten, waarbij de normbetrekking van 37,5 uur over 45 werkweken op jaarbasis het kader vormt.

## Hoofdstuk IV Aanvang en einde dienstverband

### *Titel 4.1 Aanvang van het dienstverband*

*Artikel 4.1.1 Arbeidsovereenkomst*

1. De arbeidsovereenkomst (bijlage III) wordt schriftelijk aangegaan. De arbeidsovereenkomst dient te voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 7:655 BW en de globale functiebeschrijving te bevatten.
2. De door de werkgever en werknemer te sluiten individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met deze cao dan wel met dwingende bepalingen in het BW.
3. Eventuele wijzigingen worden schriftelijk vastgelegd in een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst.
4. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen drie maanden na het sluiten of wijzigen van de arbeidsovereenkomst een door werkgever en werknemer ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

*Artikel 4.1.2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

De individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

*Artikel 4.1.3 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*

De individuele arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde tijd worden aangegaan. Ten aanzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, of de verlenging hiervan, geldt het bepaalde in artikelen 7:668 (aanzegtermijn) en 7:668a BW.

*Artikel 4.1.4 Proeftijd*

1. De eerste twee maanden van het dienstverband zullen, bij een arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan, dan wel een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor een periode langer dan zes maanden, als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk een kortere of geen proeftijd is overeengekomen.
2. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.

### *Titel 4.2 Einde dienstverband*

*Artikel 4.2.1 Einde dienstverband algemeen*

1. Ten aanzien van de beëindiging van het dienstverband zijn de desbetreffende bepalingen van het BW van toepassing, met inachtneming van hetgeen in deze titel is bepaald.
   Het in deze titel bepaalde blijft ook - voor de duur van deze cao - van kracht indien de wettelijke regels omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wijzigen en daarbij de mogelijkheid van afwijking blijft bestaan.
2. De dienstbetrekking eindigt:
   a. door opzegging door de werkgever op grond van artikel 7:669 BW of door de werknemer;
   b. door beëindiging tijdens de proeftijd;
   c. door beëindiging wegens een dringende reden voor de werkgever of de werknemer volgens de bepalingen van de artikelen 7:678 en 7:679 BW;
   d. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van de bepalingen van de artikelen 7:671b en 7:671c BW;
   e. door beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
   f. door het verstrijken van de tijd waarvoor zij werd aangegaan;
   g. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de aow-gerechtigde leeftijd is bereikt, tenzij anders wordt overeengekomen, onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake;
   h. door overlijden van de werknemer.

3. Bij het einde van zijn dienstverband ontvangt de werknemer, indien hij hierom verzoekt, van de werkgever een schriftelijke verklaring waarin het feitelijk salarisbedrag geldend in de maand voor beëindiging van het dienstverband inclusief eventueel van toepassing zijnde toeslagen en zijn salarisuitzichten worden vermeld.

*Artikel 4.2.2 Uitkering nabestaanden*

In afwijking van artikel 7:674 BW is de werkgever verplicht, indien de dienstbetrekking met een werknemer wegens overlijden eindigt, zijn nabestaanden vanaf de dag na overlijden over een periode van drie maanden een uitkering te verlenen ten bedrage van het maandsalaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam vermeerderd met de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering(en).

*Artikel 4.2.3 Opzegging algemeen*

1. Opzegging door de werkgever dan wel door de werknemer dient schriftelijk (brief) en met redenen omkleed te geschieden zulks met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
2. Opzegging door de werkgever of de werknemer vindt plaats tegen de eerste dag van de maand.

*Artikel 4.2.4 Opzegtermijnen*

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 7:672 BW.
2. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk voor de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, dan geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 BW lid 2 en lid 7 voor de werkgever een gelijke opzegtermijn.

*Artikel 4.2.5 Onvoldoende werkzaamheden/passende functie/ontslag*

1. De betrekkingsomvang van een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd mag niet tegen zijn wil worden verkleind.
2. Indien het niet mogelijk is de werknemer in relatie tot zijn betrekkingsomvang voldoende bij zijn functie behorende werkzaamheden op te dragen, kunnen hem andere werkzaamheden worden opgedragen mits deze in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden en gelet op zijn functieniveau passend zijn. De betrokkene is verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden.
3. Indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer een, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden, voor hem passende functie bij de werkgever aan te bieden, dan wel indien de werknemer een passende functie weigert te aanvaarden, kan ontslag plaatsvinden wegens opheffing van de betrekking.

## ***Titel 4.3 Opheffing betrekking/herplaatsing lagere functie***

*Artikel 4.3.1 Opheffing betrekking/herplaatsing lagere functie*

1. Indien een werknemer in verband met het opheffen van zijn functie bij SBB direct aansluitend wordt benoemd in een vacante functie met een lager functieniveau dan het functieniveau dat behoorde bij zijn oude functie én indien het salarisbedrag dat hij op de dag direct voorafgaande aan het ontslag (c.q. benoeming in de nieuwe functie) ontving hoger was dan het hoogste bedrag in de maximumschaal van de functie waarin benoeming plaatsvindt, wordt hem voor de duur van de benoeming een toelage toegekend.
2. Deze toelage wordt op het moment van herplaatsing eenmalig vastgesteld (en derhalve niet geïndexeerd) en bedraagt het verschil tussen het salarisbedrag behorende bij zijn oude functie en het bedrag behorende bij zijn nieuwe functie. De toelage vervalt indien de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De toelage wordt aangepast indien de werknemer bij de werkgever wordt benoemd

in een andere functie met een feitelijk maximumsalaris dat lager is dan de som van salaris en toelage van de oude functie.

### *Titel 4.4 Herbenoeming bij restvaliditeit*

*Artikel 4.4.1 Herbenoeming bij restvaliditeit*

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een werknemer die 35% of meer arbeidsongeschikt is op grond van lichamelijke of psychische oorzaken, heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een (andere) passende functie bij de werkgever, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt.
2. Het in het vorige lid bepaalde geldt ook voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zolang de termijn waarvoor de overeenkomst was aangegaan nog niet is verstreken en voor zover dit in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.
3. De omvang van de in het eerste lid bedoelde passende functie wordt gerelateerd aan het percentage waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is bevonden, zoals is vastgesteld bij de keuring conform de WIA.
4. Het in de eerste twee leden bedoelde recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst vervalt indien het arbeidsongeschiktheidspercentage volgens de onherroepelijke beslissing als bedoeld in het derde lid op 80% of meer is gesteld.
5. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV in het kader van de uitvoering van de WIA, wordt na afloop van de salarisdoorbetalingstermijn van twee jaar niet ontslagen uit zijn betrekking, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt gedurende een periode van vijf jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een eventueel recht van de werknemer op een werkloosheidsuitkering, waarvan sprake kan zijn in verband met uren- of salarisverlies, in mindering gebracht.
6. Dit artikel is voor zover niet van toepassing op een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Voor de hiervoor bedoelde werknemer geldt het bepaalde in de artikelen 7:658a BW en 7:660a BW.

### *Titel 4.5 Dienstverband met een AOW-gerechtigde werknemer*

*Artikel 4.5.1 Dienstverband met een AOW-gerechtigde werknemer*

Op het dienstverband met een AOW-gerechtigde werknemer zijn de bepalingen van deze cao van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

## Hoofdstuk V Werkgelegenheid en personeelsbeleid

### *Titel 5.1 Werkgelegenheid*

*Artikel 5.1.1 Prognose*

De werkgever is verplicht jaarlijks voor 31 december een uitvoeringsplan (met kwantitatieve en kwalitatieve gegevens) en een begroting met een globale meerjarenraming voor het volgende kalenderjaar op te stellen. Zowel uitvoeringsplan als begroting en ook het meerjaren strategisch beleidsplan worden met de OR besproken. Indien de cijfers in hun algemeenheid daartoe aanleiding geven, dan wel indien er kwalitatieve fricties dreigen, dienen het uitvoeringsplan en de begroting met de bonden besproken te worden.

*Artikel 5.1.2 Inspanningsverplichting behoud werkgelegenheid*

SBB streeft ernaar de werkgelegenheid op peil te houden, zeker zolang de middelen op peil blijven. Indien bijvoorbeeld door re-allocatie van middelen toch ontslagen nodig blijken te zijn, dient de werkgever tijdig maatregelen te nemen om gedwongen ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen. Hierbij dienen in ieder geval de instrumenten uit de sociale leidraad (zie bijlage I) te worden betrokken. De werkgever is verplicht de betrokken werknemer(s) zo tijdig mogelijk van een gedwongen ontslag op de hoogte te stellen. Tevens dient dit aan de OR gemeld te worden en in geval van collectief ontslag eveneens aan de bonden.

*Artikel 5.1.3 Collectief ontslag*

1. Indien SBB verwacht, als gevolg van fusie, reorganisatie, daling van inkomsten of gewijzigde taakstelling tot gedwongen ontslagen uit een dienstverband voor onbepaalde tijd van minimaal 10 werknemers per jaar en/of minimaal 30 werknemers in drie jaar over te moeten gaan, bestaat de verplichting de OR en de bonden tijdig van deze ontwikkelingen op de hoogte te stellen (zie ook artikel 5.1.5).
2. Gedwongen ontslagen kunnen pas geëffectueerd worden acht maanden nadat de betrokken werknemers hiervan op de hoogte zijn gesteld. Deze vooraankondiging laat onverlet de verplichting tot formele ontslagaanzegging met inachtneming van de daarvoor geldende opzegbepalingen. De in acht te nemen opzegtermijn valt binnen de aanzegtermijn van acht maanden.
3. Mocht naleving van deze werkgelegenheidsgarantie tot onredelijk grote financiële problemen leiden, dan kan werkgever via een beroep op de hardheidsclausule (artikel 17.1.4) ontheffing verkrijgen.

*Artikel 5.1.4 Individueel ontslag*

1. Een individueel gedwongen ontslag uit een dienstverband voor onbepaalde tijd als gevolg van fusie, reorganisatie, daling van inkomsten of gewijzigde taakstelling kan pas geëffectueerd worden acht maanden nadat de betrokken werknemer hiervan op de hoogte is gesteld. Deze vooraankondiging laat onverlet de verplichting tot formele ontslagaanzegging met inachtneming van de daarvoor geldende opzegbepalingen. De in acht te nemen opzegtermijn valt binnen de aanzegtermijn van acht maanden.
2. De werkgever dient na overleg met de betrokken werknemer flankerend sociaal beleid te voeren om het gedwongen ontslag zo mogelijk te voorkomen. Hierbij dient sprake te zijn van een wederzijdse inspanning van werkgever én werknemer.
3. Mocht naleving van deze werkgelegenheidsgarantie tot onredelijk grote (financiële) problemen leiden, dan kan de werkgever via een beroep op de hardheidsclausule ontheffing verkrijgen.

*Artikel 5.1.5 Overleg op instellingsniveau*

1. SBB en de bonden zullen minimaal één keer per jaar overleg hebben. Partijen kunnen ieder apart onderwerpen inbrengen. Bij dit overleg zal in ieder geval de werkgelegenheidsontwikkeling bij SBB onderwerp van bespreking zijn.
2. Dit overleg kan uitmonden in GO indien SBB en de bonden gezamenlijk hiertoe besluiten.
3. Indien slechts één van de in sub b genoemde partijen het voeren van GO wenselijk c.q. noodzakelijk acht, kunnen cao-partijen op basis van een gemotiveerd verzoek dienaangaande besluiten tot een verplichting tot GO voor die specifieke situatie.

*Artikel 5.1.6 Georganiseerd Overleg (GO)*

1. Bij het Georganiseerd Overleg met de bonden (GO) zoals genoemd onder 5.1.5, lid 2 dienen in ieder geval de volgende zaken aan de orde te komen:
   - Beleidsplan:
     Hierin worden de problemen, mogelijke oplossingen en argumentatie aan de orde gesteld, waarbij uit wordt gegaan van de reële feiten en omstandigheden van dat moment (o.a. kwaliteit, capaciteit).
   - Sociaal plan:
     Hierin wordt aangegeven welk sociaal flankerend beleid wordt gevoerd. De uitgangspunten bij de besprekingen hieromtrent zijn opgenomen in de sociale leidraad (zie bijlage I).

Het sociaal plan bevat eveneens een afvloeiingsplan (te bepalen op basis van het beleidsplan).
- Formatieplan:
Hierbij wordt inzicht gegeven in de formatie van de afgelopen twee jaar en in de prognose voor de komende twee jaar.

2. Op het Georganiseerd Overleg zijn het Overlegreglement en de geschillenregeling van toepassing (zie bijlage II).

## *Titel 5.2 Personeelsbeleid*

### *Artikel 5.2.1 Personeelsbeleid algemeen*

1. De werkgever formuleert personeelsbeleid waarin rekening gehouden wordt met leeftijd, ervaring, geschiktheid, de wensen/behoeften van de organisatie en de wensen/behoeften van de werknemer. In het personeelsbeleid komen onder meer de volgende elementen aan de orde:
   - competentieontwikkeling;
   - functioneringsgesprekken en beoordelen;
   - oudere en startende werknemers;
   - deeltijdwerk;
   - doelgroepenbeleid.
2. Naast de opdracht aan de werkgever om personeelsbeleid te voeren wordt van de werknemer actieve medewerking verwacht bij de uitvoering ervan.
3. De werkgever voert over het personeelsbeleid overleg met de OR.

### *Artikel 5.2.2 Functioneringsgesprekken en beoordelen*

1. De werkgever heeft een regeling waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken met werknemers en voor het beoordelen zijn vastgelegd. Over eventuele wijzigingen voert de werkgever overleg met de OR.
2. In de regeling wordt in elk geval aangegeven:
   - de frequentie van de functioneringsgesprekken;
   - in welke gevallen een beoordeling dient te worden gegeven;
   - dat de beoordeling pas na een functioneringsgesprek wordt opgemaakt, tenzij dat door zwaarwegende omstandigheden onmogelijk was;
   - de procedure voor het opmaken en vaststellen van de beoordeling;
   - de vaste (gespreks-)onderwerpen die in ieder geval aan de orde komen;
   - de wijze van verslaglegging;
   - welke beroepsmogelijkheden de beoordeelde werknemer ter beschikking staan en welke procedures daarbij in acht worden genomen.
3. Aan beoordelingen kunnen rechtspositionele gevolgen worden verbonden.

### *Artikel 5.2.3 Beloningsdifferentiatie*

Indien de werkgever tot beloningsdifferentiatie (het verstrekken van de in titel 7.4 genoemde toelagen) besluit, dient dit te geschieden op basis van een regeling die in overleg met de OR is opgesteld. De werkgever zal in tijden van ontslagen geen gebruik maken van beloningsdifferentiatie, indien het aantal ontslagen daardoor wordt vergroot.

### *Artikel 5.2.4 Competentieontwikkeling*

De werkgever dient jaarlijks een plan voor competentieontwikkeling op te stellen. De hoofdlijnen van het beleid dienen in overleg met de OR te worden vastgesteld. Voor competentieontwikkeling dient twee procent van de totale loonsom als ondergrens voor de scholingskosten per kalenderjaar genomen te worden. De regeling studiefaciliteiten is opgenomen in hoofdstuk XII van de cao.

*Artikel 5.2.5 Doelgroepenbeleid/positieve actie*

De werkgever streeft een evenwichtige samenstelling van het tot de formatie behorende personeelsbestand na, rekening houdend met de kwaliteit van producten en/of diensten. Hij voert hiertoe in overleg met de OR een doelgroepenbeleid waartoe in een beleidsplan wordt aangegeven hoe men dit wil proberen te realiseren. In dit beleidsplan wordt opgenomen van welke streefcijfers, voor daarvoor in aanmerking komende groepen, wordt uitgegaan. Uitgangspunten hierbij dienen te zijn:

- een verhoging van het aantal vrouwen op die functieniveaus waar sprake is van ondervertegenwoordiging;
- vergroting van het aantal werknemers met een migratieachtergrond, voor zover dit achterblijft bij het aantal op de (in principe) regionale arbeidsmarkt beschikbare werknemers met een migratieachtergrond;
- ter vervulling van een vacature wordt bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan iemand van een specifieke doelgroep zoals: werknemers met een migratieachtergrond en minder validen.

*Artikel 5.2.6 Arbeidsomstandigheden*

De werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat daarin liggende oorzaken voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid en ziekte zoveel mogelijk worden weggenomen. De werknemer werkt optimaal mee aan het realiseren van het ziektepreventie- en re-integratiebeleid. De werknemer aan wie de taak van bedrijfshulpverlener en/of preventiemedewerker wordt opgedragen vervult deze taak binnen de jaartaak.

## ***Titel 5.3 Overige bepalingen***

*Artikel 5.3.1 Verbod op discriminatie en racisme*

Discriminatie c.q. ongelijke behandeling op grond van sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit, of politieke voorkeur tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling wordt niet getolereerd. In dit kader kunnen opmerkingen en/of gedragingen met een discriminerende ondertoon die door de wederpartij als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan.

*Artikel 5.3.2 Verbod op ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie/geweld*

Iedere werknemer heeft het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. Gehandeld dient te worden volgens de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon die door de wederpartij als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling niet worden toegestaan.

*Artikel 5.3.3 Sociaal jaarverslag*

1. SBB stelt de OR jaarlijks algemene informatie beschikbaar aangaande de personeelsopbouw en het sociaal beleid. Deze informatie wordt jaarlijks in een sociaal jaarverslag vastgelegd. De werkgever bepaalt in overleg met de OR de onderwerpen die in het sociaal jaarverslag aan de orde moeten komen. Er zal in ieder geval aandacht worden besteed aan de onderwerpen zoals onder het hoofdstuk werkgelegenheidsbeleid en personeelsbeleid genoemd.
2. Het sociaal jaarverslag wordt met de OR besproken en daarna ter kennisneming aan de bonden toegezonden.
3. Partijen kunnen aan de hand van het verslag zien of er aanleiding is tot bespreking van een bepaald onderwerp in het GO. Alvorens tot overleg wordt overgegaan dienen partijen dit aan elkaar kenbaar te maken.

*Artikel 5.3.4 Vakbondsfaciliteiten*

1. SBB verleent de werknemer desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof met behoud van salaris uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:

a. voor het op uitnodiging van de vakbond waarvan de werknemer lid is, als cursist deelnemen aan een cursus, voor ten hoogste vijf dagen per twee kalenderjaren, voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is;
b. voor het deelnemen aan vergaderingen voor de vakbond (of het verrichten van incidentele werkzaamheden) waarvan de werknemer lid is, als bestuurslid, kaderlid of afgevaardigde voor ten hoogste 8 werkdagen per kalenderjaar.

2. SBB stelt daarnaast de bonden in staat om de bij SBB werkzame leden te consulteren, binnen en buiten de werktijd van de betrokken werknemers, voor zover het een raadpleging betreft in het kader van een cao-akkoord of een eventueel sociaal plan c.q. een reorganisatie.
3. SBB stelt vergaderfaciliteiten ter beschikking voor het vakbondswerk.

*Artikel 5.3.5 Vakbondsbijdrage*

SBB verstrekt ten behoeve van het georganiseerd overleg aan de Stichting Structureel Vakbondsverlof de overeengekomen financiële bijdrage.

*Artikel 5.3.6 Maand van de Vakbond en tegemoetkoming vakbondscontributie*

1. Vakbonden organiseren jaarlijks de Maand van de Vakbond om extra aandacht te geven aan het belang van vakbondslidmaatschap. SBB verleent hieraan haar medewerking door de vakbonden uit te nodigen om gebruik te maken van de interne communicatiekanalen van SBB.
2. Een werknemer die lid is van een vakbond kan bij de werkgever een tegemoetkoming aanvragen in de af te dragen contributie. De tegemoetkoming bedraagt de helft van de af te dragen contributie, met een maximum van € 100,- op jaarbasis. De vergoeding wordt netto uitgekeerd.

## Hoofdstuk VI Schorsing en disciplinaire maatregelen

### *Titel 6.1 Disciplinaire maatregelen*

*Artikel 6.1.1 Disciplinaire maatregelen*

1. Aan de werknemer die niet doet wat een goed werknemer op grond van zijn functie en/of de bepalingen in deze cao of in de wet behoort te doen, dan wel doet wat een goed werknemer behoort na te laten, kan door de werkgever een disciplinaire maatregel worden opgelegd.
2. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer in ieder geval de volgende disciplinaire maatregelen treffen:
   a. schorsing;
   b. ontslag.

### *Titel 6.2 Schorsing*

*Artikel 6.2.1 Schorsing*

1. Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
2. Schorsing geschiedt op basis van een daartoe strekkend besluit van de werkgever en kan, indien de omstandigheden dat rechtvaardigen, onmiddellijk ingaan.
3. Ten aanzien van schorsing geldt het bepaalde in de artikelen 7:611 en 7:628 BW.

## Hoofdstuk VII Functiewaardering, salaris en toelagen

### *Titel 7.1 Functiewaardering*

*Artikel 7.1.1 Functiewaarderingssysteem*

1. De werkgever dient in overleg met de OR alle in de organisatie voorkomende, wenselijke dan wel noodzakelijke functies te (laten) beschrijven en vervolgens te (laten) waarderen volgens een analytisch functiewaarderingssysteem. Hierbij dient de bezwarenprocedure zoals opgenomen in bijlage IV in acht te worden genomen.
2. De werkgever zal de functiebeschrijvingen en -waarderingen publiceren op Intranet.

### *Titel 7.2 Salaris*

*Artikel 7.2.1 Vaststelling maandsalaris*

1. Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld met inachtneming van de functiewaarderings- en salarissystematiek uit deze cao en de bijbehorende bijlagen.
2. Het maandsalaris wordt bij indiensttreding in redelijkheid, met inachtneming van de voor de functie relevante werkervaring (betaald dan wel onbetaald), vastgesteld.
3. De werkgever kan in overleg met de werknemer een afwijkende salarisbetaling overeenkomen in het kader van de levensloopregeling of een anderszins fiscaal gefaciliteerde regeling.

*Artikel 7.2.2 Maandsalaris deeltijdwerkers*

1. Het maandsalaris van de werknemer die is benoemd in een betrekking met een omvang kleiner dan die van een normbetrekking, wordt naar evenredigheid van die omvang berekend.
2. Teneinde een inpassingschaal/bedrag te kunnen vaststellen wordt zo nodig het voor een werknemer feitelijk geldende maandsalaris omgerekend naar een maandsalarisbedrag bij een normbetrekking.

*Artikel 7.2.3 Salarisuitbetaling*

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand over zijn salaris van die maand, dan wel een voorschot daarop, kan beschikken.

*Artikel 7.2.4 Vakantietoeslag*

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin deze salaris dan wel een uitkering krachtens artikel 11.4 heeft genoten.
2. De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand 8% van het bedrag dat betrokken werknemer in die maand als salaris of uitkering als bedoeld in lid 1 heeft ontvangen.
3. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar berekend over het tijdvak van twaalf maanden aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt eenmaal per jaar plaats met de salarisbetaling over de maand mei van het desbetreffende jaar. Bij ontslag of indiensttreding vóór afloop respectievelijk na het beginnen van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald, vindt uitbetaling plaats over het gedeelte van de periode dat de werknemer in dienst was.

*Artikel 7.2.5 Periodieke verhoging*

1. Behoudens het gestelde in het tweede en derde lid wordt het maandsalaris van de werknemer binnen de schaal jaarlijks per 1 januari verhoogd tot het naast hogere bedrag totdat het maximum van de schaal is bereikt.
2. Vervult de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.

3. Het achterwege laten van een salarisverhoging is alleen mogelijk op basis van een negatieve beoordeling conform de in overleg met de OR vastgestelde regeling beoordelingen. Deze regeling dient te voldoen aan hetgeen aan voorwaarden is vastgesteld in artikel 5.2.2.

*Artikel 7.2.6 Eindejaarsuitkering*

1. Aan iedere werknemer die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest wordt met inachtneming van het in lid 2 en lid 3 van dit artikel bepaalde een eindejaarsuitkering toegekend.
2. De procentuele eindejaarsuitkering geldt voor een ieder die in het betreffende kalenderjaar op basis van een arbeidsovereenkomst bij SBB werkzaam is (geweest) en wordt uitbetaald en berekend in de maand december van enig jaar. De procentuele eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het salaris dat in het desbetreffende kalenderjaar is genoten.

*Artikel 7.2.7 Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering*

Een werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de ziektekosten. De tegemoetkoming bestaat uit € 27,50 netto per maand.

*Artikel 7.2.8 Indexering diverse vergoedingen*

De bedragen in onderstaand limitatief genoemde artikelen worden geïndexeerd met de contractloonontwikkeling:

- Artikel 12.1.2 Studie tevens in het belang van de functie.
- Artikel 7.4.6 Toelage bedrijfshulpverlening

*Artikel 7.2.9 Pensioenfonds*

De werkgever is op vrijwillige basis aangesloten bij het pensioenfonds ABP. De premies worden door werkgever maandelijks op het salaris ingehouden en afgedragen.

## *Titel 7.3 Loonontwikkeling 2024*

*Artikel 7.3.1 Verhoging schaallonen*

1. Per 1 november 2024 worden de schaallonen verhoogd met 5%.

*Artikel 7.3.2 Incidentele uitkeringen 2024*

1. De werknemer die op 1 november 2024 bij SBB in dienst is, ontvangt een eenmalige uitkering ter grootte van het verschil tussen het ontvangen salaris in de maanden juli tot en met oktober 2024 en wat de werknemer had ontvangen als de structurele loonsverhoging uit artikel 7.3.1. per 1 juli 2024 was ingegaan. Deze éénmalige uitkering telt mee voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag en is pensioengevend.
2. De werknemer die op 1 december 2024 bij SBB in dienst is, ontvangt een éénmalige bruto uitkering van € 2.000,- bij een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt het bedrag naar rato uitgekeerd. De uitkering wordt uitgekeerd naar rato van hoeveel maanden de werknemer in 2024 bij SBB in dienst is. Deze éénmalige uitkering telt mee voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag en is pensioengevend.
3. De werknemer die op 1 december 2024 bij SBB in dienst is ontvangt een éénmalige uitkering van 3,5%. Deze procentuele uitkering wordt berekend op basis van het schaalloon van de maand november 2024 op basis van de in bijlage V van de CAO SBB 1 juli – 1 november 2024 opgenomen salarisschalen, vermenigvuldigd met twaalf (niet-verhoogde schaalloon van november 2024 maal 12 maal 3,5%). Deze uitkering wordt uitgekeerd naar rato van het aantal maanden dat de medewerker in 2024 bij SBB in dienst is. Deze éénmalige uitkering telt mee voor de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag en is pensioengevend.

## *Titel 7.4 Toelagen*

*Artikel 7.4.1 Extra periodiek*

De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende maximumschaal nog niet heeft bereikt, een of meer periodieke verhogingen op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid of ijver toekennen.

*Artikel 7.4.2 Persoonlijke toelage*

1. De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende maximumschaal heeft bereikt, een toelage van ten hoogste 15% van het voor hem geldende maandsalaris toekennen op grond van persoonlijke buitengewone bekwaamheid, geschiktheid of ijver.
2. Toekenning hiervan wordt jaarlijks opnieuw bezien en vastgesteld.

*Artikel 7.4.3 Gratificatie*

De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie of gelegenheid een eenmalige gratificatie toekennen.

*Artikel 7.4.4 Arbeidsmarkttoelage*

De werkgever kan de werknemer een toelage op grond van arbeidsmarktoverwegingen toekennen indien de functie zonder bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is. Toekenning hiervan wordt jaarlijks opnieuw bezien. In dat geval is beoordeling niet noodzakelijk.

*Artikel 7.4.5. Toelage overgang nieuw loongebouw*[1]

1. Bij de invoering van het nieuwe loongebouw per 1 juli 2024 zijn de medewerkers binnen hun schaal overgezet naar de trede die overeenkomt met het huidige salaris (inclusief toelagen) of, indien die er niet is, de naast hoger gelegen trede. Eventuele toelagen worden verdisconteerd.
2. Met het inpassen in lid 1 worden de volgende toelagen verdisconteerd:
   a) historische toelage
   b) de persoonlijke toelage (artikel 7.4.2 CAO-SBB 2023-204)
   c) de arbeidsmarkttoelage (artikel 7.4.4 CAO-SBB 2023-2024)
   d) de persoonlijke functietoelage (artikelen 16.1.7 lid 3 en 16.2.2 lid 3 CAO-SBB 2023-2024)
   e) de bovenmatige functietoelage (artikelen 16.1.7 lid 1 en 2 en 16.2.2 lid 1 en 2 CAO-SBB 2023-2024)
   f) de vaste toelage (artikelen 16.3.1 en 16.3.2 CAO-SBB 2023-2024)
   g) de specifieke eindejaarsuitkering (artikel 7.2.6 lid 3 CAO-SBB 2023-2024)

   Werknemers kunnen niet langer aanspraak maken op bovenstaande toelagen die zij voor 1 juli 2024 ontvingen.
3. Indien er na 1 juli 2024 nog een restant toelage(n) is dat niet is in te passen binnen de nieuwe schaalbedragen wordt dit restant als indexerende toelage overgang nieuw loongebouw uitgekeerd.

*Artikel 7.4.6 Waarneming hogere functie*

1. Indien de werknemer wordt belast met de volledige waarneming van een functie waarvoor een hogere maximumschaal geldt, ontvangt de werknemer vanaf de tweede maand van de waarneming en zolang hij met de volledige waarneming is belast, een toelage naar redelijkheid waarbij een minimum geldt van één periodiek, tenzij de waarneming:
   a. tot de functie van de werknemer behoort;
   b. voortvloeit uit vakantieverlof van een andere werknemer.
2. Na het beëindigen van de waarneming wordt het maandsalaris van de werknemer die met de waarneming was belast, vastgesteld op het bedrag dat behoort bij de schaal en de anciënniteit die voor hem zouden hebben gegolden indien de waarneming niet zou hebben plaatsgevonden.

[1] Zie bijlage VI Vervallen artikelen door invoering nieuw loongebouw.

*Artikel 7.4.7 Toelage bedrijfshulpverlening*

1. De werkgever kan de werknemer belasten met de eerste hulp bij ongevallen, de brandwacht en/of de beveiliging.
2. De werknemer kan alleen met de in het eerste lid genoemde taken worden belast, indien hij in het bezit is van de vereiste diploma's.
3. De werkgever verstrekt de werknemer die met de in het eerste lid genoemde taken is belast, daarvoor een maandelijkse toelage van € 11,64.

### *Titel 7.5 Dienstjubileum*

*Artikel 7.5.1 Dienstjubileum*

De werknemer heeft recht op een gratificatie bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig dienstjubileum ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn maandsalaris.

## Hoofdstuk VIII Vergoedingen

### *Titel 8.1 Overwerkvergoeding*

*Artikel 8.1.1 Overwerk algemeen*

Als uitgangspunt geldt dat overwerk zoveel mogelijk voorkomen dient te worden en dat overwerk alleen in onderling overleg kan plaatsvinden. Indien er sprake is van overwerk dan gelden de onderstaande vergoedingen.

*Artikel 8.1.2 Overwerkvergoeding*

1. Aan de werknemer voor wie het maandsalaris wordt vastgesteld volgens één der schalen 1 t/m 8 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, wordt, behoudens het derde lid van dit artikel, een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De vergoeding voor overwerk bestaat in principe uit:
   a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd en
   b. extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is.
5. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
6. Het in het vierde lid sub b bedoelde percentage bedraagt:
   a. behoudens het gestelde onder b:

| Overwerk verricht op | zondag | maandag | dinsdag tot en met vrijdag | zaterdag |
|---|---|---|---|---|
| tussen 00.00 en 06.00 uur | 100% | 100% | 50% | 50% |
| tussen 06.00 en 18.00 uur | 100% | 15% | 15% | 50% |
| tussen 18.00 en 20.00 uur | 100% | 15% | 15% | 75% |
| tussen 20.00 en 24.00 uur | 100% | 50% | 50% | 75% |

   b. 100%, indien het overwerk is verricht op een niet-werkdag.
7. De werkgever kan in overleg met de OR besluiten in positieve zin van het in dit artikel bepaalde af te wijken.

8. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van bovengenoemd verlof, wordt in plaats hiervan een vergoeding in geld toegekend, gebaseerd op het voor de betrokken werknemer geldende salaris per uur.

### *Titel 8.2 Reis- en verblijfkostenvergoeding*

*Artikel 8.2.1 Reiskostenregeling*

De werkgever stelt met instemming van de OR regelingen vast voor de vergoeding van reiskosten (woon-werkverkeer en dienstreizen), verblijfskosten, plaats- en tijdonafhankelijk werken en het ter beschikking stellen van lease-auto's. De regelingen worden gepubliceerd op Intranet.

### *Titel 8.3 Stagevergoeding*

*Artikel 8.3.1. Stagevergoeding*

SBB heeft een stagevergoedingsbeleid waarbij voor een voltijd mbo/hbo/wo stage een stagevergoeding van €749 bruto per maand wordt uitgekeerd.

## Hoofdstuk IX Vakantie

### *Titel 9.1 Vakantie*

*Artikel 9.1.1 Vakantiedagen*

1. Als vakantiedagen worden beschouwd de dagen welke door de werkgever, in overleg met de werknemer, als zodanig zijn vastgesteld. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon over de vakantiedagen.
2. Als vakantiedagen worden niet beschouwd:
   a. de niet-werkdagen zoals genoemd in de begripsbepalingen;
   b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, tenzij het dagen of gedeelten van dagen betreft die de werknemer op grond van artikel 9.1.4 in overleg met de werkgever als vakantie heeft opgenomen;
   c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens buitengewoon verlof de bedongen arbeid niet verricht;
   d. de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan en ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
   e. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof;
   f. de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderwijs volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze cao door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.
3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze aan de werkgever melden.
4. Wanneer de werknemer tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 2 onder b, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantie, indien de werknemer op grond van artikel 10.4.1. over die dagen salaris heeft ontvangen.
5. De werkgever maakt voor de werknemer inzichtelijk wat zijn/haar vakantieaanspraken zijn, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen, met vermelding van de hieraan gerelateerde verval- en verjaringstermijnen.

*Artikel 9.1.2 Berekening aantal vakantiedagen*

1. Een werknemer heeft recht op 27 vakantiedagen per kalenderjaar indien hij:
   a. het hele jaar in dienst is geweest, en
   b. een volledige betrekking heeft.
   Deze vakantiedagen zijn in principe vrij opneembaar, tenzij met instemming van de OR anders overeengekomen wordt.
2. Een werknemer die een volledige betrekking heeft en die niet het hele jaar in dienst is geweest, heeft voor elke maand van het dienstverband recht op 1/12 van dat aantal vakantiedagen. Hierbij wordt een dienstverband van 15 dagen of langer als volle maand gerekend en een dienstverband van korter dan 15 dagen wordt niet gerekend.
3. Voor de werknemer met een deeltijdbetrekking zal het aantal vakantiedagen naar evenredigheid van een volledige betrekking worden vastgesteld.

*Artikel 9.1.3 Aanspraak en opbouw vakantiedagen bij ziekte*

1. De werknemer bouwt vakantie op gedurende de periode welke hij wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht.
2. Wanneer werknemer tijdens ziekte vakantiedagen opneemt dan behoudt werknemer over deze vakantie-uren 100% van zijn loon.

*Artikel 9.1.4 Genieten van vakantiedagen*

1. De werkgever kent in overleg met de werknemer de vakantiedagen voor een bepaalde periode toe, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. De werknemer wordt geacht in principe de vakantiedagen op te nemen in het jaar dat ze zijn opgebouwd.
2. De werknemer is jaarlijks verplicht een aaneengesloten vakantie op te nemen van tenminste twee weken. De werknemer heeft het recht een aaneengesloten vakantie op te nemen van drie weken. De werknemer kan een aaneengesloten vakantie van vier weken of meer opnemen, indien de werkzaamheden dit niet verhinderen.
3. De werkgever kan in overleg met de OR bepalen dat vakantiedagen in uren kunnen worden genoten met inachtneming van lid 1.
4. De werkgever kan in overleg met de OR besluiten tot het aanwijzen van verplichte vakantiedagen in verband met bedrijfssluiting.
5. Indien een eenmaal aan de werknemer toegekende vakantie in verband met organisatorische belangen van de werkgever niet opneembaar blijkt te zijn, dan worden de niet genoten uren gecompenseerd tot 150%.
6. De in de begripsbepalingen onder niet-werkdagen genoemde dagen zijn vrije dagen met behoud van salaris. Wanneer deze dagen in het weekeinde vallen dan ontstaat geen recht op een extra vrije dag.

*Artikel 9.1.5 Afrekening bij einde dienstverband*

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden eventueel teveel genoten vakantie-uren verrekend met het tegoed aan salaris en eventuele vergoedingen.
2. Een tegoed aan vakantie zal uitsluitend bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen worden vervangen door een uitbetaling in geld. Indien er uitbetaling plaatsvindt, ontvangt de werknemer een verklaring waarin het aantal uitbetaalde vakantie-uren wordt vermeld.

*Artikel 9.1.6 Vakantie voor eigen rekening*

1. Vakantie voor eigen rekening wordt slechts toegestaan indien er sprake is van bijzondere omstandigheden, te beoordelen door de werkgever.
2. Vakantie voor eigen rekening wordt echter steeds toegestaan, wanneer de werknemer bij de aanvang van zijn arbeidsovereenkomst nog vakantierechten heeft krachtens zijn vorige arbeidsovereenkomst.
3. Bij vakantie voor eigen rekening zijn de verplichte inhoudingen eveneens voor rekening van de werknemer.

*Artikel 9.1.7 Vervallen/verjaren van vakantiedagen*

Het in enig vakantiejaar verkregen recht op de wettelijke vakantiedagen, zoals bedoeld in artikel 7:634 BW vervalt, conform artikel 7:640a BW, een half jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

## Hoofdstuk X Buitengewoon verlof

### *Titel 10.1 Algemene bepalingen buitengewoon verlof*

*Artikel 10.1.1 Algemene bepalingen buitengewoon verlof*

Onder buitengewoon verlof wordt verstaan de tijd die de werknemer in verband met bijzondere omstandigheden moet verzuimen binnen de arbeidstijd. De duur van het verlof wordt in dit hoofdstuk per omstandigheid aangegeven, dan wel wordt door de werkgever vastgesteld.

## *Titel 10.2 Betaald buitengewoon verlof*

*Artikel 10.2.1 Kort buitengewoon verlof*

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:
   a. de uitoefening van het kiesrecht indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijden/-dagen niet mogelijk is, voor de tijd door de werkgever vast te stellen; dit zal bij voorkeur aan het begin/einde van de werktijd dienen te geschieden;
   b. het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet buiten werktijd kan geschieden. Het verlof dient in principe aan het begin of het eind van de werktijd te worden opgenomen;
   c. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden, voor de tijd in overleg met de werknemer vast te stellen;
   d. verhuizing in geval van verandering van standplaats door, dan wel op verzoek van werkgever, voor twee dagen;
   e. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, voor twee dagen;
   f. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van partnerregistratie van de werknemer, voor in totaal twee dagen, voor zover de huwelijks-/registratiedag of -dagen hier binnen vallen;
   g. ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, pleegkinderen, schoon- en stiefouders, voor zover de werknemer belast is met hierop betrekking hebbende zorgtaken, voor een door de werkgever te bepalen tijd. Dit is voor ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week, tenzij blijkens een aan de werkgever over te leggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, vereist is;
   h. overlijden van de onder sub g. bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen;
   i. is de werknemer in het onder sub h. genoemde geval belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
2. Indien de in het eerste lid, onder c van dit artikel genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat, hetgeen de werknemer kan worden geacht te hebben ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
3. Het buitengewoon verlof bedoeld in dit artikel moet, ten minste een week van tevoren, of in onvoorziene gevallen zo spoedig mogelijk, worden aangevraagd bij de werkgever. Wanneer de werknemer aan deze eis niet voldoet, verliest hij het recht op betaling van loon. De werkgever kan in daarvoor in aanmerking komende gevallen ten aanzien van de werknemer die niet heeft voldaan aan deze eis, diens afwezigheid niettemin aanmerken als buitengewoon verlof met behoud van loon.
4. In afwijking van het bepaalde in het derde lid van dit artikel moet het buitengewoon adoptieverlof zoals bedoeld in het eerste lid onder sub k uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof onder opgave van de omvang van het verlof aan de werkgever worden gemeld.
5. Indien de werknemer gedurende de periode van het kort buitengewoon verlof aanspraak kan maken op een uitkering, zoals bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg, dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op het salaris.

## *Titel 10.3 Onbetaald buitengewoon verlof*

*Artikel 10.3.1 Onbetaald buitengewoon verlof*

1. In aanvulling op, dan wel in andere dan in artikel 10.2.1 bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, zonder behoud van salaris.

2. Indien de werkgever het verlof verleent voor een aaneengesloten periode van langer dan vijf dagen, kan hij hieraan voorwaarden verbinden. Deze voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde pensioenbijdragen. Daarnaast dienen er afspraken gemaakt te worden aangaande de hervatting van de werkzaamheden door de werknemer na afloop van het buitengewoon verlof.
3. Het verlof als bedoeld in het voorgaande lid gaat niet eerder in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden die de werkgever aan het verlof verbindt.

## *Titel 10.4 Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverlof*

### *Artikel 10.4.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid*

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de Arbodienst of uitvoeringsorganisatie gegeven voorschriften na te leven.
3. De werknemer die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, behoudt gedurende een termijn van 52 weken zijn volledige salaris. Vervolgens (tweede ziektejaar) ontvangt werknemer over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn salaris tot het einde dienstverband. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, behoudt vanaf zijn eerste ziektedag gedurende maximaal 13 weken aanspraak op zijn volledige salaris. Na deze periode heeft bedoelde werknemer geen recht meer op loon.
4. De werknemer die gerekend vanaf de eerste ziektedag twee jaar (104 weken) onafgebroken niet in staat is geweest zijn arbeid wegens ziekte geheel of gedeeltelijk te verrichten, heeft recht op een WIA-uitkering, indien hij aan de daarvoor gestelde eisen voldoet.
5. Het in lid 3 van dit artikel bepaalde is onverkort van toepassing op een werknemer die in het eerste ziektejaar een vervroegde geneeskundige keuring aanvraagt en aansluitend door het UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard.
6. Indien het UWV op grond van artikel 25 negende lid van de WIA een tijdvak vaststelt, gedurende welke de werknemer jegens de werkgever aanspraak op loon heeft, ontvangt de werknemer over dat tijdvak loon ter hoogte van 80% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte.
7. Indien de werknemer een WAO, WIA-, IP- of een AAOP-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering(en) in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het vierde of vijfde lid opgenomen bepaling recht heeft.
8. Indien, als gevolg van het handelen of nalaten van handelingen door werknemer, de WAO of WIA- uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het vierde of vijfde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
9. Het bepaalde in de leden 4 tot en met 8 van dit artikel is niet van toepassing op een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### *Artikel 10.4.2 Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.*

De werkgever sluit voor alle werknemers een IPAP-verzekering voor gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid af bij Loyalis. De kosten voor deze verzekering zijn volledig voor rekening van de werkgever. Op grond van deze verzekering heeft de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer bij ontslag recht op een aanvulling op zijn inkomen tot 70% van het verzekerd inkomen.

### *Titel 10.5 Restbepaling buitengewoon verlof*

*Artikel 10.5.1 Restbepaling buitengewoon verlof*
In andere dan de in dit hoofdstuk genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van salaris.

## Hoofdstuk XI Levensfasebewust personeelsbeleid

### *Titel 11.1 Oudere werknemers*

*Artikel 11.1.1 Pré-pensioneringscursus*
De oudere werknemer kan vanaf vijf jaar voor zijn pensioen deelnemen aan zogenaamde pré-pensioneringscursussen met een maximum cursusduur van in totaal drie dagen.

### *Titel 11.2 Levensfaseregeling*

*Artikel 11.2.1 Levensfaseverlof*
1. De werknemer met een volledige betrekking kan er voor kiezen om maximaal een dag per week levensfaseverlof te genieten tegen inlevering van 50% van het salaris over het gedeelte van de betrekkingsomvang waarvoor het verlof is verleend.
2. Het recht betreft in totaal 832 uur en kan worden opgenomen in de vorm van een of twee dagdelen per week respectievelijk een hele dag per week. Een dagdeel betreft 4 uur en een dag 8 uur. Voor werknemers met een deeltijdbetrekking geldt de regeling naar evenredigheid van de betrekkingsomvang.
3. Het verlof kan worden genoten gedurende een periode van maximaal 208 weken. De werknemer kan er voor kiezen om gedurende een kortere periode dan de hiervoor genoemde 208 weken gebruik te maken van het levensfaseverlof. De werknemer kan in dit geval het resterende deel van het levensfaseverlof op een later tijdstip opnemen zolang de som van periodes verlof het maximum van 208 weken niet overschrijdt.
4. Het verlof moet worden opgenomen gedurende een periode van minimaal 6 aaneengesloten maanden.
5. Het opnemen van het verlof mag niet leiden tot een verminderde werktijd van 0,5 FTE of minder.
6. Als voorwaarde voor gebruikmaking van het levensfaseverlof geldt dat de werknemer direct voorafgaande aan het verlof gedurende tenminste twee jaren aaneengesloten in dienst moet zijn van SBB.
7. Een aanvraag voor het levensfaseverlof wordt gehonoreerd, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

*Artikel 11.2.2 Procedure levensfaseverlof*
1. De werknemer die gebruik wenst te maken van het levensfaseverlof maakt zijn keuze tenminste 8 weken vóór de gewenste ingangsdatum aan de werkgever kenbaar. De werkgever toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt de werknemer binnen een termijn van 4 weken haar besluit mee.
2. De vaststelling van de in verband met het levensfaseverlof gewijzigde werktijden en of werkdagen gebeurt door de werkgever na zorgvuldig overleg met de werknemer.
3. De werknemer kan de omvang van het verlof tussentijds niet wijzigen, tenzij de werkgever daartoe uitdrukkelijke toestemming verleent.

*Artikel 11.2.3 Salaris en gerelateerde aanspraken*

1. Met uitzondering van de in lid 3 van dit artikel bedoelde aanspraken worden alle (overige) aan het salaris gerelateerde aanspraken berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer geen gebruik van het levensfaseverlof zou worden gemaakt.
2. In geval van langdurige ziekte kan de werknemer na 6 weken ziekte het verlof tussentijds beëindigen. Het resterend recht kan op een later moment alsnog worden genoten.
3. Bij gebruikmaking van het levensfaseverlof worden de volgende aanspraken naar evenredigheid van de verminderde werktijd c.q. het salaris aangepast:
   a. de vakantie-uren zoals bedoeld in Titel 8.1;
   b. ADV-uren, zoals bedoeld in Titel 3.2;
   c. de vakantietoeslag, zoals bedoeld artikel 7.2.4;
   d. de eindejaaruitkering, zoals bedoeld in artikel 7.2.6;
   e. de reis- en verblijfkostenvergoeding als genoemd in Titel 8.2.
4. De werknemer die van het recht op levensfaseverlof gebruik maakt, behoudt tijdens dit verlof de pensioengrondslag en premieverdeling zoals deze voor aanvang van het verlof was.

*Artikel 11.2.4 Werken tijdens opgenomen verlof*

1. Het is de werknemer niet toegestaan om tijdens het opgenomen levensfaseverlof betaalde werkzaamheden te verrichten voor derden of werkzaamheden te verrichten ten behoeve van een eigen bedrijf.
2. De werkgever kan met opgaaf van redenen het levensfaseverlof per direct beëindigen indien de werknemer in strijd handelt met het bepaalde in het eerste lid.
3. De werknemer is gehouden te voldoen aan een redelijk verzoek van de werkgever om informatie te verschaffen indien de werkgever een gegrond vermoeden heeft dat de werknemer in strijd met het bepaalde in het eerste lid handelt.

## *Titel 11.3 Wet arbeid en zorg (WAZO) verlof*

*Artikel 11.3.1. Wet arbeid en zorg*

Op de bepalingen in deze titel is de Wet arbeid en zorg onverkort van toepassing. De bepalingen in deze titel zijn een weergave van de wettelijke regelingen. Indien de bepalingen uit deze cao en de Wet arbeid en zorg tegenstrijdig zijn gaat de Wet arbeid en zorg voor.

*Artikel 11.3.2 Zwangerschaps- en bevallingsverlof*

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het zwangerschapsverlof bedraagt zes weken. Dit verlof kan worden uitgesteld tot uiterlijk vier weken voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum.
3. Het bevallingsverlof bedraagt tien weken. Het bevallingsverlof gaat in op de eerste dag volgend op die van de bevalling. De termijn van tien weken wordt verlengd tot ten hoogste 16 weken, voor zover het zwangerschapsverlof anders dan om redenen van ziekte minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de desbetreffende werknemer recht op volledige doorbetaling van salaris.
5. Op het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn de bepalingen zoals opgenomen in de Wet arbeid en zorg onverkort van toepassing.

*Artikel 11.3.3. Geboorteverlof voor partner*

1. De werknemer heeft na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent, gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.
2. Nadat de werknemer het geboorteverlof, zoals bedoeld in lid 1, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend

geboorteverlof van vijfmaal de arbeidsduur per week zonder behoud van loon. In plaats van loon krijgt werknemer van het UWV een uitkering van 70% van het (maximale) dagloon[2].

*Artikel 11.3.4. Pleeg- en adoptieverlof*

1. Bij adoptie van een kind of opname van een pleegkind, kan werknemer gebruikmaken van verlof voor ten hoogste zes weken. Dit verlof dient binnen 26 weken te worden opgenomen.
2. Indien er sprake is van adoptie van twee of meerdere kinderen tegelijk of opname van twee of meerdere pleegkinderen tegelijk, heeft werknemer recht op 1 keer verlof.

*Artikel 11.3.5 Ouderschapsverlof*

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof in verband met ouderschap. Indien de ter zake van het recht op het verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht op verlof ten aanzien van ieder van die kinderen.
2. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
3. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt 26 maal de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 12 maanden.
4. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een periode van ten hoogste 12 maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de eerste dan wel de tweede volzin kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 12 maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet.
4. Werknemer heeft tot de eerste verjaardag van het kind recht op gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof van ten hoogste negen maal de arbeidsduur per week. In plaats van loon krijgt werknemer van het UWV een uitkering. Deze uitkering bedraagt 70% van het (maximale) dagloon[3] van de werknemer.
5. Over de periode en de omvang van het verlof dat na de eerste verjaardag van het kind wordt opgenomen ontvangt werknemer geen salaris of uitkering.
6. In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldt voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken dat tijdens het ouderschapsverlof het werkgeversaandeel in de pensioenpremie over de opgenomen verlofuren voor rekening van de werkgever komt.
7. Het ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum worden aangevraagd. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich tegen de aangevraagde verdeling van de werkuren verzet. In dat geval gaan SBB en werknemer in overleg over een andere verdeling.

[2] Een uitkering wordt berekend op basis van het dagloon van werknemer. De hoogte van het dagloon is wel begrensd, dit heet het maximale dagloon. Op de website van het UWV (www.uwv.nl) kan meer uitleg worden gevonden over het dagloon en het actuele maximale dagloon.
[3] Een uitkering wordt berekend op basis van het dagloon van werknemer. De hoogte van het dagloon is wel begrensd, dit heet het maximale dagloon. Op de website van het UWV (www.uwv.nl) kan meer uitleg worden gevonden over het dagloon en het actuele maximale dagloon.

## Hoofdstuk XII Studiefaciliteiten

### *Titel 12.1 Studiefaciliteiten*

*Artikel 12.1.1 Studie in opdracht werkgever*

1. Indien en voor zover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht, komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt de ter zake van de studie noodzakelijk gemaakte reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klasse, indien de studie in een andere plaats dan de woon- of standplaats moet worden gevolgd. Onder noodzakelijke reiskosten worden verstaan de kosten die moeten worden gemaakt wanneer langs de meest gebruikelijke weg op de voor de werkgever minst kostbare wijze wordt gereisd.
2. Indien en voor zover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht wordt, vindt deze plaats tijdens werktijd. Hiervoor wordt studieverlof verleend.

*Artikel 12.1.2 Studie tevens in het belang van de functie*

1. Voor een studie die in het persoonlijk belang van de werknemer is en naar het oordeel van de werkgever tevens in het belang van de functie of van SBB is, kan een tegemoetkoming ter grootte van maximaal 50% van de noodzakelijk gemaakte kosten ter zake van het aanschaffen van het verplicht gestelde studiemateriaal, de cursus- of lesgelden alsmede de examen- of diplomakosten worden toegekend.
2. Indien de studie in een andere plaats dan de woon- of standplaats moet worden gevolgd, vergoedt de werkgever de ter zake van de studie noodzakelijk gemaakte reiskosten voor 75% op basis van openbaar vervoer tweede klasse met een maximum van € 128,65 per studiejaar, voor zover deze kosten niet via een andere regeling voor vergoeding in aanmerking komen. Onder noodzakelijke reiskosten wordt verstaan de kosten die moeten worden gemaakt wanneer langs de meest gebruikelijke weg op de voor de werkgever minst kostbare wijze wordt gereisd.
3. De werkgever kan aan de werknemer studieverlof met behoud van salaris verlenen voor ten hoogste een halve dag per week, de lestijd inbegrepen. Ter voorbereiding op een examen en tentamen kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
4. Indien de studie alleen tijdens de geldende werktijden kan worden gevolgd kan, in afwijking van lid 3, aan de werknemer een verlof van ten hoogste een hele dag per week worden verleend.
5. Studieverlof kan tevens worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen, met dien verstande dat door de werknemer aangetoond dient te worden dat daadwerkelijk aan het examen zal worden deelgenomen.

*Artikel 12.1.3 Studiefaciliteiten*

1. De studiefaciliteiten van de artikelen 12.1.1 en 12.1.2 worden verleend voor een bepaalde termijn, die in principe wordt afgeleid van de gebruikelijke studieduur.
2. De studiefaciliteiten van de artikelen 12.1.1 en 12.1.2 kunnen, al dan niet tijdelijk, worden ingetrokken als de werkgever gegronde redenen heeft te twijfelen aan de inzet of vorderingen van de werknemer.

*Artikel 12.1.4 Terugbetaling*

1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten zoals bedoeld in artikel 12.1.2, indien:
   a. de arbeidsovereenkomst door eigen schuld of toedoen wordt beëindigd voordat de studie is beëindigd;
   b. de arbeidsovereenkomst door eigen schuld of toedoen wordt beëindigd binnen twee jaar na het afronden van de studie;
   c. de studie niet met goed gevolg is afgesloten als gevolg van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn.

2. In de situatie genoemd onder lid 1 sub b is sprake van een gefaseerde terugbetaling. Indien het dienstverband binnen één jaar wordt beëindigd geldt een terugbetalingsverplichting van 75% bij beëindiging tussen één en twee jaar van 50%.
3. De werknemer is niet tot terugbetaling verplicht indien de scholing plaats vond in het kader van het sociaal flankerend beleid bij gedwongen ontslag (collectief en individueel).

*Artikel 12.1.5 Studie-overeenkomst*

Per studie, cursus of training wordt een individuele overeenkomst opgesteld waarin de gemaakte afspraken nader worden gepreciseerd. In deze overeenkomst wordt in ieder geval de categorie waar de scholing onder valt vastgelegd conform het jaarlijkse competentieontwikkelingsplan.

## Hoofdstuk XIII Sociale zekerheid en Participatiewet

### *Titel 13.1 Sociale zekerheid, Participatiewet en vervallen Anw-compensatie*

*Artikel 13.1.1 Regeling Private Aanvulling WW SBB*

De (gewezen) werknemer kan bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid aanspraak maken op een uitkering ingevolge de Regeling Private Aanvulling WW SBB, voor zover hij voldoet aan de voorwaarden die deze regeling stelt. SBB zal 50% van de aan de uitvoeringsorganisatie af te dragen premie voor zijn rekening nemen.

*Artikel 13.1.2 Geen verhaal WGA*

De werkgever zal niet de helft van de gedifferentieerde WGA-premie verhalen op de werknemer.

*Artikel 13.1.3 Participatiewet/Wet Banenafspraak*

1. SBB zal conform de Participatiewet/Wet banenafspraak een bijdrage leveren aan de realisatie van garantiebanen voor personen die vallen onder de reikwijdte van deze wetgeving.
2. Voor werknemers van 22 jaar of ouder van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen, maar die wel mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie en behoren tot de doelgroep van de Participatiewet/Wet banenafspraak, is een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen in de CAO-SBB (zie bijlage V).
   Op werknemers die behoren tot deze doelgroep, maar die jonger zijn dan 22 jaar, is het minimum jeugdloon van toepassing.

*Artikel 13.1.4 Vervallen Anw-compensatie*

Per 1 mei 2018 is de Anw-compensatie van het ABP komen te vervallen. SBB heeft met een verzekeraar een mantelovereenkomst afgesloten, die medewerkers de mogelijkheid biedt zich op vrijwillige basis te verzekeren voor de eventuele financiële gevolgen van deze maatregel van het ABP. Aan de collectieve regeling kunnen door de werknemer dan wel zijn nabestaanden alleen rechten ontleend worden bij deelname aan deze regeling. De aan de verzekeraar af te dragen premie is volledig voor rekening van de aan de regeling deelnemende werknemer.

## Hoofdstuk XIV Individueel Keuzebudget

### *Titel 14.1 Individueel Keuzebudget*

Artikel 14.1.1 *Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden*

1. Op verzoek van de werknemer worden met de werkgever afspraken gemaakt dat hij een aantal arbeidsvoorwaarden als bron (gedeeltelijk) kan aanwenden voor andere voor hem geldende arbeidsvoorwaarden.
2. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij het belang van de organisatie zich met aantoonbaar zwaarwegende belangen daartegen verzet.
3. Deze regeling is niet van toepassing op de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is of voor wie nog een proeftijd geldt.
4. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en die voor het gedeelte waarvoor hij arbeidsgeschikt is werkzaamheden bij de werkgever verricht, kan naar evenredigheid van de werkzame uren deelnemen. Hetzelfde geldt voor de werknemer die in deeltijd werkzaam is.

Artikel 14.1.2 *Bestedingsbronnen*

Ter financiering van andere arbeidsvoorwaarden kunnen de volgende bronnen/arbeidsvoorwaarden worden aangewend.

a. afhankelijk van het feit of de werknemer onder de in de cao genoemde bepalingen met betrekking tot overwerk valt, mogen de hiermee opgebouwde uren als bron worden aangewend, waarbij de ruilwaarde van een uur 1/162,50 van het bruto maandsalaris bedraagt;
b. vakantie-uren: vakantie-uren mogen voor zover deze het wettelijk minimum als bedoeld in artikel 634 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek overschrijden (bovenwettelijke vakantie-uren) als bron worden aangewend, waarbij de ruilwaarde van een uur 1/162,50 van het maandsalaris bedraagt;
c. vakantietoeslag: de vakantietoeslag of een deel daarvan kan worden gebruikt voor aankoop van de in artikel 14.1.3 lid b en c genoemde doelen;
d. eindejaarsuitkering: de eindejaarsuitkering of een deel daarvan kan worden gebruikt voor aankoop van de in artikel 14.1.3 lid b en c genoemde doelen.
e. indien werknemer (een van) de volgende toelagen ontvangt kunnen deze ingezet worden voor het in artikel 14.1.3 lid b en lid c genoemde doel: persoonlijke toelage, gratificatie, toelage waarneming hogere functie, toelage bedrijfshulpverlening.

*Artikel 14.1.3 Bestedingsdoeleinden*

De regeling als bedoeld in artikel kent de volgende bestedingsdoeleinden:

a. geld ter waarde van maximaal 1x de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per jaar;
b. de koop van maximaal 1x de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per jaar onder voorwaarde dat het vakantierestant op 31 december van het lopende jaar niet meer bedraagt dan de overeengekomen arbeidsduur per week;
c. het sparen van maximaal 1x de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per jaar om verlof te nemen op een later moment voor bijvoorbeeld zorgtaken, sabbaticalverlof of te sparen voor verlof voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd. Gespaarde dagen kunnen niet worden verkocht.

*Artikel 14.1.4 Verkopen extra vakantie-uren*

SBB kan jaarlijks besluiten om de mogelijkheid van het in artikel 14.1.3. sub a genoemde bestedingsdoeleinde te verhogen naar maximaal 2x de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per jaar. Of deze mogelijkheid wordt geboden is ter beoordeling van SBB.

*Artikel 14.1.5 Maandelijks uitkeren vakantiegeld en eindejaarsuitkering*

1. In het kader van het IKB, en in afwijking van artikel 7.2.4. lid 3, kan werknemer ervoor kiezen om het vakantiegeld in plaats van een keer per jaar maandelijks uitgekeerd te krijgen. Maandelijkse uitbetaling van het vakantiegeld vindt plaats bij betaling van het salaris.

2. In het kader van het IKB, en in afwijking van artikel 7.2.6 lid 2, kan werknemer ervoor kiezen om de eindejaarsuitkering maandelijkse uitgekeerd te krijgen. Maandelijkse uitbetaling van het vakantiegeld vindt plaats bij betaling van het salaris.
3. Bij maandelijkse uitkering zal de in die maand opgebouwde vakantiegeld en/of eindejaarsuitkering worden uitgekeerd.

*Artikel 14.1.6 Jaarlijkse keuze*

1. De werknemer die wenst deel te nemen aan het IKB dient jaarlijks zijn keuze kenbaar te maken op de door werkgever aangegeven wijze.
2. Een gemaakte keuze kan betrekking hebben op het lopende jaar en de toekomstige jaren.
3. Een gemaakte keuze loopt door totdat de werknemer een nieuw verzoek indient.

*Artikel 14.1.7 Einde arbeidsovereenkomst*

1. De werknemer heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst recht op verrekening van de opgebouwde en nog niet aangewende bronnen, een en ander op basis van het op dat moment geldende salaris.
2. Als de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog niet (volledig) opgebouwde bronnen heeft aangewend, betaalt hij de geldswaarde daarvan terug, een en ander op basis van het op dat moment geldende salaris. Verrekening hiervan vindt plaats in het kader van de eindafrekening.
3. De werknemer accepteert de mogelijke nadelige gevolgen die de eventueel overeengekomen loonsverlaging met zich mee kan brengen onder meer in de sfeer van verlaging pensioenrechten, sociale uitkeringen, vakantiegeld en eindejaarsuitkering en alle overige aan het brutoloon gerelateerde uitkeringen.

## ***Titel 14.2 Overgangsregeling***

*Artikel 14.2.1. Overgangsregeling*

1. De werknemer die op 31 december 2022 (peildatum) 61 jaar of ouder is en op de peildatum in dienst bij werkgever, zullen in december 2022 eenmalig extra spaarvakantiedagen worden toegekend:
   65 en 66 jaar: 15 spaarvakantiedagen
   63 en 64 jaar: 10 spaarvakantiedagen
   61 en 62 jaar: 5 spaarvakantiedagen
2. Om aanspraak te maken op de regeling uit lid 1 dient de werknemer op de peildatum minimaal twee jaar in dienst te zijn.
3. De werknemer die reeds met pensioen is gegaan en daarna terug in dienst is gekomen bij SBB kunnen geen aanspraak maken op de regeling uit lid 1.
4. De regeling uit lid 1 geldt enkel voor de werknemer die geen aanspraak maakt op de BAPO-regeling of op extra vakantiedagen op grond van een overgangsregeling uit de CAO-SBB.
5. De extra spaarvakantiedagen dienen te worden opgenomen en kunnen niet worden uitbetaald.

# Hoofdstuk XV Commissie personele aangelegenheden

## *Titel 15.1 Commissie personele aangelegenheden*

*Artikel 15.1.1 Interpretatie CAO-SBB*

1. Indien zich problemen voordoen inzake de interpretatie van deze cao kunnen deze door zowel SBB in hoedanigheid van werkgever als door de vakbonden betrokken bij de totstandkoming van de CAO-SBB, worden voorgelegd aan de Commissie personele aangelegenheden.
2. De commissie is samengesteld uit een vertegenwoordiger van de vakbonden, een vertegenwoordiger van de werkgever en een door deze beide vertegenwoordigers aan te wijzen onafhankelijke voorzitter.
3. De commissie doet niet eerder uitspraak dan nadat over de voorgenomen uitspraak contact is opgenomen met de cao-partijen.
4. De uitspraak van de commissie is voor alle betrokkenen bindend. Partijen zullen schriftelijk van de uitspraak op de hoogte worden gesteld.

## Hoofdstuk XVI Overgangsregelingen

### *Titel 16.1 Overgangsregeling voor de werknemers afkomstig van kenniscentra*

*Artikel 16.1.1 Algemeen*

1. De CAO-Kenniscentra 2012-2014, waaronder mede wordt verstaan de BWR–Kenniscentra en de ZAR-Kenniscentra, regelde de rechtspositie van de werknemers van de kenniscentra die vanwege de overdracht van de taken van de kenniscentra naar SBB, op 1 augustus 2015 bij SBB in dienst zijn getreden. Met de inwerkingtreding van de CAO-SBB is de CAO-Kenniscentra niet meer van toepassing op deze werknemers, maar vallen deze werknemers onder de CAO-SBB, inclusief het in deze titel bepaalde.
2. De toepasselijkheid van de bepalingen van deze titel op de in lid 1 van dit artikel bedoelde werknemers afkomstig van de kenniscentra (hierna te noemen: "de werknemer"), gaat voor de toepasselijkheid van de overige artikelen van deze cao.

*Artikel 16.1.2 Ouderenverlof*

1. De werknemer die op 31 december 2015 gebruik maakte van de regeling Ouderenverlof, zoals bedoeld in titel 10.3 van de CAO-Kenniscentra, behoudt de aanspraak op het verlof zoals dat gold op 31 december 2015. Dit met inachtneming van het bepaalde in titel 10.4 en artikel 3.2.4 van de CAO-Kenniscentra. Het betreft hier een bevroren recht, er vindt geen uitbreiding meer plaats van het aantal verlofuren.
2. De werknemer die op 31 december 2015 gebruik maakte van de regeling Extra ouderenverlof 60-plus, zoals bedoeld in artikel 10.3.8 van de CAO-Kenniscentra behoudt de aanspraak op dit extra verlof.
3. De werknemer die op 31 december 2015 aanspraak heeft op een of meer extra vakantiedagen zoals bedoeld in artikel 10.4.1 van de CAO-Kenniscentra, behoudt deze aanspraak. Het betreft hier een bevroren recht, er vindt geen uitbreiding meer plaats van het aantal extra vakantiedagen.
4. Een werknemer die gebruik maakt van een van de in de vorige leden van dit artikel beschreven verlofregelingen, kan geen beroep op de levensfaseregeling, zoals bedoeld in titel 11.3 van de CAO-SBB.

*Artikel 16.1.3 Bovenwettelijke- en aansluitende uitkering*

1. De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Kenniscentra 2015 blijft tot 1 januari 2020 van toepassing op de werknemers die op 31 juli 2015 onder de werkingssfeer van deze regeling vielen. Het gaat hier om een bevroren recht. Voor het bepalen van de duur van de aansluitende uitkering, zoals bedoeld in artikel 9 van deze regeling, wordt uitgegaan van de diensttijd en de leeftijd van de werknemer per 31 juli 2015.
   In het geval een werknemer na 1 januari 2020 werkloos wordt, dan kan deze geen rechten meer ontlenen aan de BWR-Kenniscentra.
2. Wanneer een werknemer recht heeft op een transitievergoeding zoals bedoeld in artikel 7:673 BW, dan vervalt het eventuele recht op de aansluitende uitkering, tenzij de werknemer schriftelijk afstand doet van de transitievergoeding.
3. Wanneer een werknemer op grond van artikel 13.1.1. aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de Regeling Private Aanvulling WW SBB (PAWW-uitkering), dan gaat het recht op een eventuele aansluitende uitkering in zodra het einde van de PAWW-uitkering is bereikt.

*Artikel 16.1.4 Betaald ouderschapsverlof*

1. Werknemers die op 31 december 2015 gebruik maken van de regeling betaald ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 10.1.2 van de CAO-Kenniscentra behouden het

aan hen door het betreffende kenniscentrum toegekende betaald ouderschapsverlof, dit met in achtneming met de in artikel 10.1.2 CAO-Kenniscentra genoemde voorwaarden inzake het betaald ouderschapsverlof.

2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde werknemers kunnen niet eerder gebruik maken van de levensfaseregeling, dan nadat na afloop van het betaald ouderschapsverlof een periode van twee jaar is verstreken.

*Artikel 16.1.5 Jubileumgratificatie*

De CAO-Kenniscentra kent een ambtsjubileum. Voor het bereiken van het ambtsjubileum is het aantal voor pensioen geldige dienstjaren bepalend. Het door de werknemer per 31 juli 2015 opgebouwde aantal voor het pensioengeldige dienstjaren worden beschouwd als diensttijd in het kader van artikel 7.5.1 van de CAO-SBB (dienstjubileum).

*Artikel 16.1.6 ADV-sparen*

In tegenstelling tot de CAO-Kenniscentra kent de cao-SBB niet de mogelijkheid om ADV te sparen. Met de werknemer die ADV gespaard heeft op grond van artikel 3.2.2 van de CAO-Kenniscentra zal een maatwerkafspraak worden gemaakt over het gespaarde saldo aan ADV-uren.

*Artikel 16.1.7 ADV*

De werknemer kan de werkgever verzoeken om de ADV-uren geheel of gedeeltelijk om te mogen zetten in bezoldigde werkzaamheden, zonder dat dit leidt tot nieuwe aanspraken op ADV-uren.

## *Titel 16.2 Overgangsregeling werknemers afkomstig van de aan de kenniscentra gelieerde rechtspersonen die op 1 augustus 2015 in het kader van overgang van onderneming in dienst zijn getreden bij SBB (hierna te noemen de "werknemer")*

*Artikel 16.2.1 Dertiende maand*

1. De werknemer van wie de bestaande rechtspositie geen recht op een dertiende maand kent, krijgt bij aanvaarding van de CAO-SBB recht op een dertiende maand.
2. Het toekennen van de dertiende maand aan de werknemer mag er niet toe leiden dat het jaarsalaris van de werknemer meer stijgt dan de in het kader van deze cao afgesproken contractloonontwikkeling (titel 7.3). SBB is gerechtigd om het maandsalaris van de werknemer zodanig te verminderen dat met de bedragen die zijn ingehouden aan het eind van het kalenderjaar een toereikende saldo ontstaat om de dertiende maand aan de werknemer uit te kunnen keren.

*Artikel 16.2.2 ADV*

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om de ADV-uren geheel of gedeeltelijk om te mogen zetten in bezoldigde werkzaamheden, zonder dat dit leidt tot nieuwe aanspraken op ADV-uren.

*Artikel 16.2.3 Seniorendagen en bovenwettelijke vakantiedagen*

De werknemer die op 31 december 2015 aanspraak heeft op een of meer extra vakantiedagen, bedoeld voor oudere werknemers, behoudt deze aanspraak. Het betreft hier een bevroren recht, er vindt geen uitbreiding meer plaats van het aantal extra vakantiedagen. In afwijking van artikel 9.1.2 heeft de hiervoor bedoelde werknemer recht op het aantal bovenwettelijke vakantiedagen conform de rechtspositieregeling die op 31 december 2015 op hem van toepassing was.

*Artikel 16.2.4 Dienstjaren*

De diensttijd doorgebracht bij de gelieerde rechtspersoon wordt beschouwd als diensttijd in het kader van artikel 7.5.1 van de CAO-SBB (dienstjubileum).

## *Titel 16.3 Overgangsregeling betreffende de werknemers op wie de CAO-SBB op 31 december 2015 van toepassing was en die niet in het kader van overgang onderneming bij SBB in dienst zijn getreden (oud-SBB)*

*Artikel 16.3.1 Dienstjubileum*

1. In afwijking van artikel 7.5.1. van deze cao heeft een werknemer recht op een half maandsalaris bruto bij een 12,5-jarig dienstjubileum en recht op een heel bruto maandsalaris bij een 25-jarig dienstjubileum. Gerekend worden jaren dat werknemer aaneengesloten in dienst van SBB of haar rechtsvoorganger is. Het bedrag wordt uitgekeerd bij het salaris van de maand waarin de werknemer het jubileum bereikt.

*Artikel 16.3.2 Periodiekdatum*

In afwijking van artikel 7.2.5 blijft bestaande periodiekdatum van toepassing, dit conform artikel 6.2.5. van de CAO-SBB 2015-2016.

*Artikel 16.3.3 Overgangsregeling ambtsjubileum*

1. Werknemers die vóór 1 juni 1996 bij werkgever in dienst zijn getreden, hebben recht op een heel maandsalaris bij een 25-jarig en 40-jarig ambtsjubileum, waarbij zowel de ABP-jaren bij (semi-)overheid als Colo/SBB-jaren meetellen.
2. Indien voor de werknemer het jubileum valt in een periode waarin hij buitengewoon verlof geniet dat overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, wordt de jubileumgratificatie uitgekeerd, zodra hij na afloop van het verlof de werkzaamheden bij de werkgever hervat.

## *Titel 16.4 Overgangsregeling 2024 (voor de werknemers afkomstig van kenniscentra en vallend onder de CAO-Kenniscentra die per 1 januari 2024 overgaan)*

*Artikel 16.4.1 Algemeen*

1. Op de werknemer die conform artikel 1.1.1 lid 3 van de CAO-SBB de toepassing van de CAO-SBB heeft aanvaard, is de CAO-kenniscentra 2012-2014, waaronder mede wordt verstaan de BWR-Kenniscentra en de ZAR-kenniscentra, per 1 januari 2024 niet langer van toepassing.
2. De toepasselijkheid van de bepalingen van deze titel op de in lid 1 van dit artikel bedoelde werknemers afkomstig van de kenniscentra (hierna te noemen: "de werknemer") die per 1 januari 2024 overgaan, gaat voor de toepasselijkheid van de overige artikelen van deze cao.

*Artikel 16.4.2 Ouderenverlof*

1. De werknemer die op 31 december 2023 gebruik maakte van de regeling Ouderenverlof, zoals bedoeld in titel 10.3 van de CAO-Kenniscentra, behoudt de aanspraak op het verlof zoals dat gold op 31 december 2023. Dit met inachtneming van het bepaalde in titel 10.4 en artikel 3.2.4 van de CAO-Kenniscentra. Het betreft hier een bevroren recht, er vindt geen uitbreiding meer plaats van het aantal verlofuren.
2. De werknemer die op 31 december 2023 gebruik maakte van de regeling Extra ouderenverlof 60-plus, zoals bedoeld in artikel 10.3.8 van de CAO-Kenniscentra behoudt de aanspraak op dit extra verlof.
3. De werknemer die op 31 december 2023 aanspraak heeft op een of meer extra vakantiedagen zoals bedoeld in artikel 10.4.1 van de CAO-Kenniscentra, behoudt deze aanspraak. Het betreft hier een bevroren recht, er vindt geen uitbreiding meer plaats van het aantal extra vakantiedagen.
4. Een werknemer die gebruik maakt van een van de in de vorige leden van dit artikel beschreven verlofregelingen, kan geen beroep op de levensfaseregeling, zoals bedoeld in titel 11.3 van de CAO-SBB.

*Artikel 16.4.3 Bovenwettelijke- en aansluitende uitkering*

De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Kenniscentra 2015 is per 1 januari 2024 niet meer van toepassing.

*Artikel 16.4.4 Jubileumgratificatie*

De CAO-Kenniscentra kent een ambtsjubileum. Voor het bereiken van het ambtsjubileum is het aantal voor pensioen geldige dienstjaren bepalend. Het door de werknemer per 1 januari 2024 opgebouwde aantal voor het pensioengeldige dienstjaren worden beschouwd als diensttijd in het kader van artikel 7.5.1 van de CAO-SBB (dienstjubileum).

## Hoofdstuk XVI Overgangs- en slotbepalingen

### *Titel 17.1 Slotbepalingen*

*Artikel 17.1.1 Citeertitel*
Deze cao kan aangehaald worden als CAO-SBB 1 november 2024 – 1 juli 2025.

*Artikel 17.1.2 Inwerkingtreding/looptijd*
Deze cao treedt in werking per 1 november 2024 en is van kracht tot 1 juli 2025. Met het in werking treden van deze cao vervallen tegelijkertijd de rechten en verplichtingen voortkomend uit de CAO-SBB 1 juli – 1 november 2024

*Artikel 17.1.3 Hardheidsclausule*
Indien onverkorte toepassing van deze cao leidt tot kennelijke onbillijkheden waardoor afwijkende afspraken nodig zouden zijn, dient dit eerst door de cao-partijen besproken te worden waarbij eventueel verder overleg de OR wordt betrokken.

*Artikel 17.1.4 Openbreekclausule*
Partijen hebben het recht deze cao open te breken en het overleg over de desbetreffende onderwerpen te heropenen, wanneer wettelijke bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen gedurende de looptijd van deze cao worden gewijzigd.

### *Titel 17.2 Procesafspraken*

*Artikel 17.2.1. Studieafspraak secundaire arbeidsvoorwaarden*
Partijen maken een studieafspraak secundaire arbeidsvoorwaarden, waarbij het HCG onderzoek naar de secundaire arbeidsvoorwaarden bij SBB wordt geüpdatet en uitgebreid met een onderzoek naar verlofregelingen.

## Bijlage I Sociale leidraad

Er geldt een voortschrijdende werkgelegenheidsgarantie voor werknemers in vaste dienst. De werkgever is verplicht jaarlijks voor 31 december een uitvoeringsplan en een begroting met een globale meerjarenraming voor het volgende kalenderjaar te bespreken met de OR. Indien door cao-partijen, op basis van deze prognose, problemen worden voorzien waarbij gedwongen personele maatregelen als overplaatsing of ontslag niet zijn uit te sluiten, wordt een sociaal plan overeengekomen. Overeenstemming over een sociaal plan dient binnen zes maanden te zijn afgerond.

De werkgelegenheidsgarantie wordt overeengekomen tenzij wetgeving zich hiertegen verzet, dan wel dat zich naar het oordeel van cao-partijen omstandigheden voordoen die de continuïteit van SBB bedreigen. De hardheidsclausule treedt dan in werking.

Wanneer ten gevolge van terugloop in werkgelegenheid ontslag onvermijdelijk lijkt, wordt gehandeld naar de volgende fases:

Fase 1
Met behulp van reguliere sturingsmechanismen wordt gepoogd de problematiek zoveel mogelijk te beperken c.q. op te lossen. Met werknemers kunnen afspraken gemaakt worden die de omvang van de (verwachte) problemen verkleinen.

Fase 2
Indien fase 1 tot onvoldoende resultaat leidt, wordt het overleg tussen cao-partijen gestart. De gehele organisatie wordt in kennis gesteld van de problematiek en de OR wordt actief bij het overleg betrokken.

In fase 2 worden tenminste de volgende stappen gezet:
a. Voor SBB geldt een vacaturestop. Slechts met instemming van de OR en de vakbonden kan hiervan worden afgeweken.
b. De mogelijkheid van interne overplaatsingen wordt in overleg met betrokkenen geëffectueerd. Flankerend beleid als scholing en salarisuitzichtgarantie worden uitgevoerd.
c. Externe mobiliteit zal worden bevorderd. Inzet van middelen als scholing, outplacement, terugkeergarantie e.d. zullen daarbij worden ingezet.
d. Flexibele pensionering zal worden bevorderd. In overleg kunnen aanvullende financiële maatregelen aan de orde zijn.
e. (Tijdelijke) vrijwillige reductie van de betrekkingsomvang zal worden gestimuleerd. Onbetaald (deeltijd)verlof zal in combinatie met studiefacilitering worden ingezet.

In fase 2 zal het overleg over een sociaal plan worden gestart.

Fase 3
Wanneer bovengenoemde maatregelen en mogelijk andere activiteiten gericht op het voorkomen van gedwongen ontslag niet het gewenste resultaat opleveren, zulks ter beoordeling van de cao-partijen, zal conform het sociaal plan worden overgegaan tot ontslag.

## Bijlage II Overlegreglement en geschillenregeling Georganiseerd Overleg

*Samenstelling van het Georganiseerd Overleg*
Het Georganiseerd Overleg bestaat uit vertegenwoordigers van de bonden en uit vertegenwoordigers aangewezen door de werkgever.

*Competentie*
In het Georganiseerd Overleg wordt overleg gevoerd over aangelegenheden van algemeen belang voor de bijzondere rechtstoestand van het personeel, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

*Voorzitterschap en secretariaat*
Het voorzitterschap en het secretariaat berusten bij de werkgever.

*Frequentie van het Georganiseerd Overleg*
Het Georganiseerd Overleg komt bijeen wanneer één of meerdere deelnemers daar de voorzitter schriftelijk om verzoeken en het verzoek overleg betreft over zaken die binnen de competentie, als hiervoor genoemd, vallen. Een dergelijk verzoek wordt met redenen omkleed en tevens aan de overige deelnemers kenbaar gemaakt.

*Werkwijze Georganiseerd Overleg*
Over zaken die behoren tot de competentie van het Georganiseerd Overleg, wordt overleg gevoerd dat is gericht op het bereiken van overeenstemming. De werkgever enerzijds en de bonden anderzijds bepalen in onderling overleg wat wordt verstaan onder overeenstemming. Zolang zulks niet bepaald is, wordt in het Georganiseerd Overleg onder overeenstemming verstaan het geval waarin de werkgever enerzijds en de bonden anderzijds instemmen met de uitkomst van het overleg over een bepaald onderwerp.

*Hernieuwd overleg*
Indien partijen over een zaak die behoort tot de competentie van het Georganiseerd Overleg, tot het oordeel komen dat het overleg daarover niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan dat overleg zal hebben, kunnen zij dat oordeel binnen drie dagen nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven schriftelijk ter kennis brengen van de overige deelnemers.

Binnen vijf dagen na de kennisgeving, zoals hiervoor bedoeld, schrijft de voorzitter van het Georganiseerd Overleg een vergadering uit. De vergadering wordt gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.

In het Georganiseerd Overleg wordt dan alsnog bezien of een uitkomst van het overleg mogelijk is die de instemming van alle deelnemers aan het overleg heeft.

## Bijlage III Inhoud arbeidsovereenkomst

De met de werknemer af te sluiten arbeidsovereenkomst dienen de volgende onderwerpen te bevatten:

- de NAW-gegevens van de werknemer en de geboortedatum
- de standplaats van de werknemer
- de functie van de werknemer
- de datum van indiensttreding
- of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd is aangegaan. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: de duur van de arbeidsovereenkomst
- de betrekkingsomvang
- de hoogte van het salaris (schaal- en regelnummer)
- (eventueel) de lengte van de proeftijd
- dat de CAO-SBB van toepassing is

## Bijlage IV Bezwarenprocedure functiewaardering

*Artikel 1 Bezwarencommissie*

De werkgever is verplicht een interne bezwarencommissie functiewaardering in te stellen.

*Artikel 2 Samenstelling van de bezwarencommissie*

1. De bezwarencommissie bestaat uit een voorzitter tevens lid en twee leden en evenzovele plaatsvervangers.
2. Eén lid, en plaatsvervangend lid, wordt benoemd door de werkgever en één lid, en plaatsvervangend lid, door de ondernemingsraad. De leden wijzen gezamenlijk een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter aan.
3. De commissie kan besluiten, al dan niet uit haar midden, een secretaris te benoemen.
4. Indien een lid van de commissie, naar het oordeel van de commissie, in een te nauwe relatie staat tot de werknemer die bezwaar heeft ingediend en dit het vormen van een onpartijdig oordeel zou kunnen bemoeilijken, neemt een plaatsvervangend lid van de commissie diens plaats is.
5. De (plaatsvervangende) leden worden benoemd voor een periode van tenminste vier jaren en zijn steeds herbenoembaar.
6. Op de (plaatsvervangende) leden van de bezwarencommissie zijn de waarborgen, vervat in artikel 21 van de WOR, van toepassing.

*Artikel 3 Functiewaarderingsprocedure*

1. Een werknemer kan binnen drie weken na de datum van de schriftelijke mededeling waarin hem de waardering bekend is gemaakt, met redenen omkleed bezwaar aantekenen (tegen de gevolgde procedure en/of tegen het waarderingsresultaat) bij de werkgever. Op verzoek van betrokkene dient de werkgever alle noodzakelijke informatie met betrekking tot de totstandkoming van de functiewaardering aan de betrokken werknemer ter beschikking te stellen.
2. De werkgever legt binnen twee weken na ontvangst het bezwaar voor advies aan de bezwarencommissie voor, tenzij de bezwaren in onderling overleg kunnen worden opgelost.
3. De commissie neemt alleen bezwaarschriften in behandeling waarvan zij heeft vastgesteld dat de mogelijkheden om aan de bezwaren tegemoet te komen op andere wijze dan door het indienen van een bezwaarschrift (in ieder geval een gesprek met de leidinggevende en/of directie) zijn uitgeput.

*Artikel 4 Taak bezwarencommissie*

1. De bezwarencommissie functiewaardering heeft tot taak de door werknemers bij haar ingediende bezwaren te behandelen, middels het toetsen van de zorgvuldigheid van de waarderingsprocedure en de toepassing van de waarderingssystematiek. De waarderingsmethodiek op zich kan (bij de bezwarencommissie) niet ter discussie worden gesteld.
2. De bezwarencommissie adviseert de werkgever schriftelijk binnen twee weken over het al dan niet gegrond zijn van de bezwaren. De betrokken werknemer ontvangt een gewaarmerkt afschrift van dit advies.
3. De werkgever neemt na ontvangst van het advies een definitieve beslissing en deelt de definitieve beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken werknemer en de voorzitter van de bezwarencommissie mede.
4. Bij uitzondering kan/kunnen de termijn(en) genoemd in sub 2 en 3 verlengd worden, doch de totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift mag in geen geval langer zijn dan tien weken.

*Artikel 5 Bevoegdheden van de bezwarencommissie*

1. De commissie kan zowel bezwaren behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele werknemer, als op functies van een groep werknemers die dezelfde functie toegewezen heeft gekregen. In het laatste geval kan een werknemer mede namens anderen bezwaar aantekenen, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven en zij de meerderheid van de functievervullers vormen.
2. Indien de commissie van mening is dat het, gelet op de ingebrachte bezwaren, noodzakelijk is één of meer externe deskundigen in te schakelen gaat zij hiertoe over.

*Artikel 6 Werkwijze van de bezwarencommissie*

1. Voordat de bezwarencommissie een advies omtrent het al dan niet gegrond zijn van de bezwaren neemt, stelt zij de betrokken werknemer(s) en de werkgever in de gelegenheid te worden gehoord. Tenzij door betrokkenen anders wordt overeengekomen gebeurt dit in elkaars aanwezigheid.
2. De commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening bij kunnen dragen aan een juiste oordeelsvorming. Hierbij kan met name worden gedacht aan een interne deskundige.
3. De bezwarencommissie kan van het horen van belanghebbenden afzien, indien:
   a. het bezwaar kennelijk niet ontvankelijk is;
   b. het bezwaar kennelijk ongegrond is;
   c. de belanghebbenden hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
4. De commissie gaat niet in op het persoonlijk functioneren van betrokkenen of anderen.
5. De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.
6. Feiten en omstandigheden waarvan de commissie het vertrouwelijk karakter kent dan wel behoort te vermoeden dienen als zodanig te worden behandeld.
7. De bijeenkomsten van de commissie zijn besloten. De betrokken werknemer kan zich eventueel wel bij laten staan door een deskundige.

*Artikel 7 Kosten van de interne bezwarencommissie*

De kosten van de interne bezwarencommissie komen ten laste van de werkgever.

*Artikel 8 Slotbepalingen*

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet of waarvoor afwijking van dit reglement noodzakelijk is, beslist de commissie in unanimiteit.

**Bijlage V**
**Salarisschalen per 1 november 2024**
**Bedragen behorende bij een normbetrekking**

| Trede | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 2733 | 2767 | 2818 | 2890 | 2978 | 3078 | 3181 | 3287 |
| 1 | 2762 | 2804 | 2865 | 2951 | 3053 | 3167 | 3285 | 3404 |
| 2 | 2792 | 2841 | 2912 | 3011 | 3127 | 3258 | 3389 | 3521 |
| 3 | 2822 | 2877 | 2958 | 3071 | 3202 | 3347 | 3493 | 3639 |
| 4 | 2851 | 2914 | 3006 | 3132 | 3278 | 3437 | 3597 | 3755 |
| 5 | 2881 | 2951 | 3053 | 3191 | 3352 | 3527 | 3701 | 3873 |
| 6 | 2911 | 2988 | 3100 | 3251 | 3427 | 3617 | 3805 | 3990 |
| 7 | 2940 | 3024 | 3146 | 3311 | 3501 | 3707 | 3909 | 4108 |
| 8 | 2970 | 3061 | 3194 | 3372 | 3577 | 3797 | 4013 | 4225 |
| 9 | 2999 | 3098 | 3241 | 3432 | 3651 | 3887 | 4118 | 4342 |
| 10 | 3030 | 3135 | 3287 | 3492 | 3726 | 3977 | 4221 | 4460 |

| Trede | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0 | 3460 | 3751 | 4161 | 4736 | 5558 | 6111 | 6659 |
| 1 | 3597 | 3915 | 4353 | 4958 | 5806 | 6383 | 6950 |
| 2 | 3733 | 4078 | 4546 | 5180 | 6054 | 6655 | 7242 |
| 3 | 3870 | 4241 | 4738 | 5402 | 6300 | 6927 | 7534 |
| 4 | 4006 | 4405 | 4931 | 5623 | 6548 | 7200 | 7826 |
| 5 | 4143 | 4568 | 5123 | 5846 | 6796 | 7472 | 8119 |
| 6 | 4279 | 4732 | 5316 | 6067 | 7043 | 7744 | 8411 |
| 7 | 4416 | 4895 | 5509 | 6290 | 7291 | 8016 | 8703 |
| 8 | 4552 | 5058 | 5701 | 6512 | 7538 | 8288 | 8995 |
| 9 | 4689 | 5222 | 5894 | 6733 | 7785 | 8560 | 9287 |
| 10 | 4825 | 5385 | 6086 | 6956 | 8033 | 8832 | 9579 |

**Bijlage VI**
**Vervallen artikelen door invoering nieuw loongebouw**

Bij de invoering van het nieuwe loongebouw per 1 juli 2024 zijn de medewerkers binnen hun schaal overgezet naar de trede die overeenkomt met het huidige salaris (inclusief toelagen) of, indien die er niet is, de naast hoger gelegen trede. Eventuele toelagen worden verdisconteerd. Hierbij zijn ook een aantal artikelen per 1 juli 2024 komen te vervallen. Dit betreft de bepaling met betrekking tot de specifieke eindejaarsuitkering en een aantal onderdelen uit de overgangsregelingen bij de overdracht van de wettelijke taken van de kenniscentra naar SBB in 2015.

De vervallen bepalingen:

*Artikel 7.2.6 Eindejaarsuitkering*

1. Specifieke eindejaarsuitkering: voor de schalen 1 t/m 5 geldt bovenop de procentuele eindejaarsuitkering als genoemd in lid 2 ook een specifieke eindejaarsuitkering van € 1.070,28 bruto en voor de schalen 6 t/m 8 een bedrag van € 1.025,28 bruto. Deze bedragen gelden bij een normbetrekking. In geval van deeltijd wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld. In geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband vindt uitbetaling plaats over het tijdvak januari tot en met de datum van de beëindiging in het desbetreffende kalenderjaar.
   De specifieke eindejaarsuitkering voor de schalen 6 t/m 8 geldt niet voor werknemers die op grond van artikel 16.1.8 of artikel 16.2.2 in één van de hiervoor genoemde schalen zijn ingeschaald. Het betreft hier werknemers die op basis van hun rechtspositie per 31 december 2015 hoger waren ingeschaald dan schaal 8.

*Artikel 16.1.7 Bovenmatige beloning en overige beloningen die hoger zijn dan de bij de functie behorende salaris*

1. Van een bovenmatige beloning is sprake wanneer het maandsalaris van een werknemer in combinatie met eventuele toelages meer dan één schaal hoger is dan de schaal die behoort bij de werkzaamheden die de werknemer uitoefent. Het salaris van de werknemer is derhalve hoger dan het maximum (hoogste trede) van de naasthogere schaal.
2. De werknemer met een bovenmatige beloning wordt ingedeeld in het maximum van de in lid 1 van dit artikel bedoelde naasthogere schaal. Daarnaast wordt de werknemer voor de duur van zijn benoeming een toelage verstrekt die bestaat uit het verschil tussen het maximum van de naasthogere schaal en het bovenmatige maandsalaris. De toelage wordt éénmalig vastgesteld en wordt niet geïndexeerd.
3. Een werknemer met een maandsalaris (inclusief eventuele toelages) dat hoger is dan het maximum van de schaal die hoort bij de werkzaamheden die hij uitoefent en waarbij geen sprake is van bovenmatigheid zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt ingeschaald in het maximum van de bij de werkzaamheden behorende schaal. De werknemer wordt voor de duur van zijn benoeming een toelage verstrekt die bestaat uit het verschil tussen het maximum van de hiervoor genoemde schaal en het maandsalaris van de werknemer. De toelage wordt geïndexeerd aan de hand van de contractloonontwikkeling.

*Artikel 16.2.2 Bovenmatige beloning en overige beloningen die hoger zijn dan de bij de functie behorende salaris*

1. Van een bovenmatige beloning is sprake wanneer het maandsalaris van een werknemer in combinatie met eventuele toelages meer dan één schaal hoger is dan de schaal die behoort bij de werkzaamheden die de werknemer uitoefent. Het salaris van de werknemer is derhalve hoger dan het maximum (hoogste trede) van de naasthogere schaal.

2. De werknemer met een bovenmatige beloning wordt ingedeeld in het maximum van de in lid 1 van dit artikel bedoelde naasthogere schaal. Daarnaast wordt de werknemer voor de duur van zijn benoeming een toelage verstrekt die bestaat uit het verschil tussen het maximum van de naasthogere schaal en het bovenmatige maandsalaris. De toelage wordt eenmalig vastgesteld en wordt niet geïndexeerd.
3. Een werknemer met een maandsalaris (inclusief eventuele toelages) dat hoger is dan het maximum van de schaal die hoort bij de werkzaamheden die hij uitoefent en waarbij geen sprake is van bovenmatigheid zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt ingeschaald in het maximum van de bij de werkzaamheden behorende schaal. De werknemer wordt voor de duur van zijn benoeming een toelage verstrekt die bestaat uit het verschil tussen het maximum van de hiervoor genoemde schaal en het maandsalaris van de werknemer. De toelage wordt geïndexeerd aan de hand van de contractloonontwikkeling.

*Artikel 16.3.1 Vervallen van de nominale eindejaarsuitkering van 200 euro*

Met ingang van 1 januari 2016 komt de nominale eindejaarsuitkering van 200 euro bij een voltijds dienstverband te vervallen. Dit bedrag zal in de vorm van een maandelijkse toelage worden gecompenseerd.

*Artikel 16.3.2 Loongebouw*

1. Per 1 januari 2016 zal het loongebouw van de CAO-Kenniscentra worden gehanteerd. De werknemers zullen ingeschaald worden in de schaal en trede die corresponderen met het vergelijkbare schaalloon van het loongebouw van de CAO-SBB 2015-2016.
2. In het geval de werknemer hierdoor een lager bruto salaris ontvangt, wordt hij hiervoor volledig gecompenseerd met een te indexeren maandelijkse toelage.

## Bijlage VII Trefwoordenregister


| | |
|---|---|
| Aanvang dienstverband | 13 |
| ADV-uren | 12 |
| Arbeidsovereenkomst | 13 |
| ARBO | 9 |
| Beloningsdifferentiatie | 17 |
| Buitengewoon verlof | 26 |
| Commissie personele aangelegenheden | 34 |
| Compensatieuren | 12 |
| Deeltijdwerk (ers) | 8 |
| Dienstjubileum | 23 |
| Disciplinaire maatregelen | 20 |
| Doelgroepenbeleid | 17 |
| Eindejaarsuitkering | 22 |
| Functiewaardering | 21 |
| Functioneringsgesprekken en beoordelen | 17 |
| Geheimhouding | 9 |
| Georganiseerd Overleg | 6, 16, 41 |
| Gratificatie | 23 |
| Hardheidsclausule | 39 |
| Herbenoeming | 15 |
| Inwerkingtreding | 39 |
| jubileumgratificatie | 38 |
| Nevenwerkzaamheden | 11 |
| niet-werkdag | 6, 24 |
| normbetrekking | 6, 7, 12, 21 |
| Opzegtermijnen | 14 |
| Ouderschapsverlof | 29 |
| Overgangsregelingen | 35 |
| Overwerkvergoeding | 24 |
| Periodieke verhoging | 21 |
| personeelsbeleid | 41 |
| Proeftijd | 13 |
| Reis- en verblijfkosten | 24 |
| salaris | 6, 14, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31 |
| Schade | 8 |
| Schorsing | 20 |
| standplaats | 6, 12, 27, 31 |
| studiefaciliteiten | 32 |
| toelagen | 21 |
| Uitkering nabestaanden | 14 |
| Vakantie | 25 |
| Verplichtingen werkgever | 9 |
| Verplichtingen werknemers | 10 |
| Waarneming | 23 |
| Werkgelegenheid | 15 |
| Werkingssfeer | 8 |
| Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverlof | 28 |
| Zwangerschaps- en bevallingsverlof | 31 |