



Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2025 Verbindendverklaring gewijzigde cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 maart 2025 tot wijziging van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsvraagstukken namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Sociaal Werk Nederland;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Het besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening¹ wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

0 Definities

0.1 Definities

Artikel 0.1 sub e en j komen te luiden:

'e. *Cao-tafel Sociaal Werk*: het niet-rechtspersoonlijkheid bezittende overlegorgaan, in het leven geroepen door de werkgeversorganisatie Sociaal Werk Nederland en de werknemersorganisaties FNV en CNV (dan wel rechtsoptvolgers daarvan), partijen bij deze cao (cao-nr. 301, Cao Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening). De cao-tafel kan de Stichting FCB (FCB) verzoeken voor de gezamenlijke partijen in en buiten rechte op te treden.

j. *Relatiepartner*: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een relatie heeft en die een geregistreerde partner is of met wie hij een notarieel vastgelegd samenlevingscontract heeft ondertekend. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad zijn geen relatiepartner.'

0.2 Relatiepartner

Artikel 0.2 A komt te luiden:

'A. 1. De bepalingen van de cao die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer gelden in gelijke mate voor de werknemer met een geregistreerde partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie (Stb. 1997, 324). De voorwaarde hiervoor is dat de werknemer de werkgever in het

¹ Stcrt. 2023, nr. 31798.

- bezit heeft gesteld van een afschrift van de partnerregistratie.
2. De bepalingen van de cao die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer gelden in gelijke mate voor de werknemer met een relatiepartner zoals bedoeld in artikel 0.1 sub j op voorwaarde dat dit wettelijk mogelijk is en niet in bepaalde artikelen van de cao wordt beperkt of uitgesloten. De voorwaarde hiervoor is dat de werknemer de werkgever in het bezit heeft gesteld van een door hem en zijn partner notarieel vastgelegd samenlevingscontract waaruit blijkt dat sprake is van een relatie zoals bedoeld in artikel 0.1 sub j.'

2. Werken in de sector sociaal werk

2.3 Leerarbeidsovereenkomst en traineeschap

Artikel 2.3 A lid 1 komt te luiden:

- 'A. 1. a. Artikel 7:668a lid 1 tot en met 8 is niet van toepassing op een leerarbeidsovereenkomst, die wordt aangegaan met een student-werknemer in het kader van een duale leerroute (op grond van artikel 7:668a lid 9).
- b. Artikel 7: 668a is niet van toepassing op een leerarbeidsovereenkomst, die wordt aangegaan met een student-werknemer in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (op grond van artikel 7:668a lid 10) en op een leerarbeidsovereenkomst in het kader van de derde leerweg (OVO, te weten overig onderwijs, zoals omschreven in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs).
- Voor deze groepen student-werknemers gelden de volgende bepalingen.'

Artikel 2.6 komt te luiden:

'2.6 De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt

De werkgever kan een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden of aansluitend aan de van rechtswege beëindigde arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden tot de maximale termijn zoals genoemd in artikel 7:668A BW is bereikt (maximaal 6 arbeidsovereenkomsten in 4 jaar). Dit geldt ook indien de werknemer in dienst komt die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.'

Artikel 2.9 komt te luiden:

'2.9 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer moet zich als goed werknemer gedragen. Dit betekent onder andere dat de werknemer:

- Het schriftelijk aan de werkgever meldt als hij nevenactiviteiten gaat verrichten. De werkgever reageert schriftelijk of elektronisch hierop en kan de toestemming daarvoor onthouden op basis van een objectieve rechtvaardigingsgrond c.q. -gronden.
- Zich verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie en beroep ter kennis komt, voor zover deze verplichting hier vanzelfsprekend uit volgt of is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
- Zorgvuldig goederen beheert die door de werkgever aan zijn zorg zijn toevertrouwd. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade voor zover deze schade is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
- De door de werkgever beschikbaar gestelde veiligheids- en beschermingsmiddelen voor de uitoefening van zijn functie gebruikt.
- Binnen redelijke grenzen en na overleg, vanwege het belang van het werk of de instelling of organisatie tijdelijke wijzigingen in werkzaamheden, werktijden, arbeidsduur en vestigingsplaats en/of werkgebied accepteert.'

3. Optimale individuele inzetbaarheid

3.3 Loopbaanbudget

Artikel 3.3 C en R komen te luiden:

- 'C. Het Loopbaanbedrag wordt toegekend voor de financiering van de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken onder de volgende voorwaarden:
- vanaf het moment dat daarover afspraken zijn gemaakt;
 - de werknemer de aanvraag voor financiering heeft ingediend en
 - de werkgever die heeft toegekend.

Het Loopbaanbedrag wordt niet eerder dan op basis van de bovenstaande voorwaarden aan de werknemer betaald of verrekend of aan hem ter beschikking gesteld en is niet rentedragend of eerder door de werknemer vorderbaar en inbaar. Niet benut Loopbaanbedrag vervalt na de periode volgens de bepalingen zoals opgenomen in P, Q en R.

Bijzondere situaties

- R. De werkgever stelt de werknemer die uit dienst treedt in de gelegenheid het Loopbaanbedrag voor het einde van zijn dienstverband aan te wenden voor zijn inzetbaarheid, binnen een half jaar. Als de werknemer het Loopbaanbedrag niet aanwendt, blijft het Loopbaanbedrag bij de werkgever en vervalt. De werknemer die binnen een half jaar bij een nieuwe werkgever onder de werkingssfeer van deze cao in dienst treedt, neemt het Loopbaanbedrag mee. De werkgever en de nieuwe werkgever maken in dat geval afspraken over de overgang van het Loopbaanbedrag.'

4. Je eigen arbeidsvoorwaarden samenstellen

4.2 De samenstelling van het individueel keuzebudget

Artikel 4.2 B komt te luiden:

- 'B. Het IKB wordt maandelijks berekend. Het wordt berekend over het feitelijk verdiende salaris van de betreffende maand.
De werkgever geeft de werknemer minimaal 1 maal per maand inzicht in de hoogte, opbouw en mutaties van het IKB (zo mogelijk via vermelding op de salarisstrook).'

4.4 Aanwending individueel keuzebudget

Artikel 4.4 D komt te luiden:

- 'D. Vanwege bedrijfsorganisatorische redenen kan de werkgever, in overleg met or, pvt of bij het ontbreken ervan de personeelsvergadering, specifiek beleid opstellen over de aanwending van het bovenwettelijk vakantieverlof (zie artikel 5.7 B) en regelen dat dit onderdeel in een vooraf overeengekomen periode moet worden opgenomen. In situaties waarin de opname van bovenwettelijk vakantieverlof al in 2015 vanwege bedrijfsorganisatorische omstandigheden voor een groep werknemers collectief is geregeld, blijft dit ongewijzigd.
De werknemer beschikt in die situaties tot en met 31 december 2023 over het IKB minus de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof (zie artikel 4.2 A sub 4) en vanaf 1 januari 2024 over het IKB minus het bovenwettelijk verlof (zie artikel 4.2 A sub 4).'

5. Arbeidstijden en verlof

5.2 Arbeidsduur en jaarurensystematiek

Artikel 5.2 B en D komen te luiden:

- 'B. De vaststelling van het aantal uren waarop daadwerkelijk moet worden gewerkt, vindt als volgt plaats. Op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis worden de volgende elementen in mindering gebracht:
- het aantal uren wettelijk vakantieverlof conform artikel 5.7 A van deze cao;
 - het feestdagverlof conform artikel 5.9 van deze cao;
 - het aantal uren dat de werknemer ziek of arbeidsongeschikt is tijdens momenten waarop hij normaliter zou werken (volgens het rooster of de gemiddelde arbeidsduur per week);
 - het aantal uren dat de werknemer door zwangerschaps- en bevallingsverlof niet in staat is te werken (volgens het rooster of de gemiddelde arbeidsduur per week);
 - het aantal vitaliteitsuren die als verlof worden opgenomen, conform artikel 3.3;
 - het aantal uren verlof dat de werknemer opneemt uit het IKB en/of Loopbaanbedrag, conform artikel 4.4 en/of 3.3;
 - het aantal uren opgenomen uit het verlofspaaarsaldo conform artikel 5.7 D en Bijlage 13;
 - het aantal uren opgenomen buitengewoon verlof, conform artikel 5.10;
 - het aantal uren opgenomen ouderschapsverlof en/of vormen van zorgverlof en/of aanvullend geboorteverlof, conform artikel 5.11.
- D. Het aantal uren dat in een jaar meer is gewerkt wordt uitbetaald volgens het geldende uursalaris. Het minimum hiervan is het wettelijk minimumuurloon.
Indien extra gewerkte uren worden uitbetaald in vrije tijd, moet dit schriftelijk worden vastgelegd. Bij een vergoeding in tijd stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid om deze uren in



overleg en uiterlijk voor 1 juli van het volgende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren vrije tijd op te nemen.'

5.11 Arbeid en zorg

Artikel 5.11 B komt te luiden:

'B. Ouderschapsverlof

1. Bij aanvragen van de werknemer bij de werkgever vanaf 1 april 2025 geldt voor de werknemer die van het recht op betaald ouderschapsverlof gebruik wil maken, in afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in artikel 6.3 van de Wet Arbeid en Zorg het volgende.
Gedurende de periode van uitkering van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 6.3 van de Wet Arbeid en Zorg betaalt de werkgever aan de werknemer 100% van het salaris van de voor ouderschapsverlof aangevraagde uren door onder de volgende voorwaarden:
 - De werkgever vraagt en ontvangt op naam van de werknemer de uitkering aan voor de voor ouderschapsverlof aangevraagde uren ter hoogte van maximum 70% van het maximum dagloon.
 - De werkgever betaalt aan de werknemer 100% van het salaris door over deze opgenomen uren ouderschapsverlof. De voorwaarde is dat de werkgever de uitkering voor de werknemer daadwerkelijk ontvangt.
2. Voor ouderschapsverlof dat voor 1 april 2025 is ingegaan of door de werknemer bij de werkgever is aangevraagd geldt het volgende:
De werknemer die een kind heeft die de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof, conform Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg. In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg gelden voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen.
 1. In de leden 2 tot en met 7 van dit artikel zijn specifieke bepalingen opgenomen voor het ouderschapsverlof op grond van deze cao.
 2. Als de werknemer gebruik maakt van de ouderschapsverlofregeling van deze cao, wordt over de opgenomen ouderschapsverlofuren aan de werknemer een vergoeding betaald, onder de volgende voorwaarden:
 3.
 - a. De vergoeding bedraagt 40% van het salaris over maximaal de helft van de gemiddelde arbeidsomvang. De vergoeding wordt minimaal berekend op basis van het voltijd bruto salaris dat hoort bij schaal 7, periodiek 6 (artikel 6.4 of artikel 6.6).
 - b. De duur van deze vergoeding is maximaal twaalf aaneengesloten maanden vanaf de start van de vergoeding uit de cao.
 - c. Het recht op deze vergoeding ontstaat na opname van het wettelijk betaald ouderschapsverlof. Indien er geen recht op wettelijk betaald ouderschapsverlof bestaat, ontstaat het recht op deze vergoeding onmiddellijk.
 - d. Deze vergoeding cumuleert niet met de uitkering op grond van het wettelijk betaalde ouderschapsverlof uit hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg.
 4. Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof, betaalt de werkgever het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende een periode van maximaal twaalf maanden per kind waarvoor de werknemer ouderschapsverlof geniet.
 5. De werknemer bouwt geen vakantieverlof (artikel 5.7 A en B) op over de uren dat hij ouderschapsverlof geniet, maar wel vitaliteitsuren (indien van toepassing, zie artikel 3.3 I).
 6. De vergoeding wordt meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag (artikel 6.9) en de eindejaarsuitkering (artikel 6.10).
 7. Indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer eindigt, tijdens of binnen zes maanden na het einde van ouderschapsverlofregeling van deze cao, betaalt hij de ontvangen vergoeding over het opgenomen ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Dit geldt niet wanneer de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de arbeidsduur tijdens het ouderschapsverlof heeft geweigerd.'

6. Salaris, toeslagen en vergoedingen

Artikel 6.1 komt te luiden:

'6.1 Inleiding

- A. De bepalingen in artikel 6.2 tot en met 6.5 zijn niet van toepassing op de werknemers:
 1. die de hoogste zeggenschap uitoefenen bij de dagelijkse leiding (directeur of bestuurder) (op grond van artikel 0.1 c)
 2. van het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (artikel 1.1 B 6b)

3. van de op lokaal niveau werkzame organisaties voor vluchtelingenwerk (artikel 1.1 B 6b)
 4. van instellingen of organisaties voor amateuristische kunstbeoefening (artikel 1.1 B 1)
 5. van instellingen of organisaties op het terrein van speeltuinwerk (artikel 1.1 B 2a en C)
 6. van stichtingen medische opvang asielzoekers (artikel 1.1 B 6b)
 7. van het huishoudelijk en technisch personeel en de staffuncties van de werkgever die een instelling of organisatie voor Vorming, Training en Advies (artikel 1.1 B 3 c) in stand houdt.
- Voor de instellingen/organisaties en werknemers van sub 3 tot en met 7 geldt dat artikel 6.2 tot en met 6.5 niet van toepassing zijn indien separate afspraken overeen zijn of worden gekomen, waarbij het Wettelijk Minimum UurLoon (WMUL) als ondergrens geldt. Het salaris is nooit lager dan het maandsalaris dat in deze cao daarvoor is gesteld. Deze berekening staat in artikel 6.4A4.
- B. 1. De bepalingen in de artikelen 6.2 tot en met 6.4 zijn niet van toepassing op de werknemer die op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1999, 591, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2002, 648) een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever en die is voortgezet na de beëindiging van deze regeling op 1 januari 2004. Het salaris van deze I/D-werknemers wordt vastgesteld op grond van de bepalingen in Bijlage 6.
2. Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het voor diens leeftijd geldende minimumloon op basis van het wettelijk minimumuurloon maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt een aparte loonschaal van 100% van het minimumloon op basis van het wettelijk minimumuurloon. De artikelen 6.2 tot en met 6.5 zijn op hen niet van toepassing. Deze inschaling dient als opstap. Voor Wajongers gelden de bovenstaande bepalingen niet, maar gelden (eigen) regelingen met betrekking tot loondispensatie.'

6.4 Salarisschalen

Artikel 6.4 A lid 4 en B komen te luiden:

- 'A. 4. Het salaris kan nooit lager zijn dan het bedrag op grond van het Wettelijk MinimumUurloon (WMUL), omgerekend naar maandsalaris. De berekening is:
- 1878 uur gedeeld door 12 maanden, maal het Wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli.
- Voor deze werknemer geldt dat indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn de werkgever deze aan de werknemer uitbetaalt voor het wettelijk minimumuurloon.
- Vanaf 1 januari 2024 geldt voor de salarissen een bodem van € 2.184 per maand. Indien na verhoging na 1 januari 2024 een salarisbedrag uit de tabel onder de € 2.184 komt wordt deze gesteld op € 2.184. Indien het in de cao berekende minimum-maandsalaris hoger is dan deze € 2.184 dan geldt het berekende minimum-maandsalaris als bodem. Per 1 januari 2025 is dat € 2.201.
- B. Salaristabellen vanaf 1 januari 2025.

Salaristabel per 1 januari 2025

Salarisbedragen (bruto) per maand zijn gelijk aan die vanaf 1 juli 2024. Vanaf 1 januari 2025 worden de uitloopschalen U1 en U2 toegevoegd aan de reguliere schalen. Dit betekent dat er per schaal 2 periodieknummers bij komen en de periodieknummers U1 en U2 vervallen.

Voor de salarissen geldt een bodem van € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn dan op grond van het Wettelijk MinimumUurloon (WMUL), omgerekend naar maandsalaris. Per 1 januari 2025 is dat € 2.201.

Bruto-salarisbedragen per 1 januari 2025 (schaal 1 t/m 8)

	1	2	3	4	5	6	7	8
Start	2.201	2.214	2.266	2.430	2.494	2.773	3.026	3.282
0	2.210	2.263	2.317	2.485	2.546	2.829	3.086	3.344
1	2.263	2.317	2.375	2.546	2.610	2.908	3.179	3.409
2	2.317	2.375	2.429	2.610	2.670	3.002	3.259	3.485
3	2.375	2.429	2.485	2.670	2.737	3.086	3.344	3.552
4	2.429	2.485	2.546	2.737	2.829	3.179	3.409	3.686
5	2.485	2.546	2.610	2.829	2.908	3.259	3.485	3.774
6	2.546	2.610	2.670	2.908	3.002	3.344	3.552	3.869
7	2.610	2.670	2.737	3.002	3.086	3.409	3.686	3.968
8	2.670	2.737	2.829	3.086	3.179	3.485	3.774	4.051
9	2.737	2.829	2.908	3.179	3.259	3.552	3.869	4.140
10	2.829	2.908	3.002	3.259	3.344	3.686	3.968	4.228
11	2.908	3.002	3.086	3.344	3.409	3.774	4.051	4.371



	1	2	3	4	5	6	7	8
12		3.086	3.179	3.409	3.485	3.869	4.140	4.523
13			3.259	3.485	3.552	3.968	4.228	4.676
14					3.686	4.051	4.371	4.829
15					3.774	4.140	4.523	4.983

Garantieperiodieknummers (alleen voor werknemers in dienst van voor 31 december 2003)

	1	2	3	4	5	6	7	8
a	2.829	3.002	3.179	3.409	3.686	4.051	4.371	4.829
b	2.908	3.086	3.259	3.485	3.774	4.140	4.523	4.983
c	3.002	3.179	3.344	3.552	3.869	4.228	4.676	5.144
d	3.086	3.259	3.409	3.686	3.968	4.371	4.829	5.323
e	3.179	3.344	3.485	3.774	4.051	4.523	4.983	5.512

Bruto-salarisbedragen per 1 januari 2025 (schaal 9 t/m 15)

	9	10	11	12	13	14	15
Start	3.489	3.802	4.072	4.450	4.907	5.243	5.617
0	3.552	3.869	4.140	4.523	4.983	5.323	5.702
1	3.686	3.968	4.228	4.676	5.144	5.512	5.905
2	3.774	4.051	4.371	4.829	5.323	5.702	6.107
3	3.869	4.140	4.523	4.983	5.512	5.905	6.322
4	3.968	4.228	4.676	5.144	5.702	6.107	6.549
5	4.051	4.371	4.829	5.323	5.905	6.322	6.780
6	4.140	4.523	4.983	5.512	6.107	6.549	7.020
7	4.228	4.676	5.144	5.702	6.322	6.780	7.277
8	4.371	4.829	5.323	5.905	6.549	7.020	7.544
9	4.523	4.983	5.512	6.107	6.780	7.277	7.824
10	4.676	5.144	5.702	6.322	7.020	7.544	8.248
11	4.829	5.323	5.905	6.549	7.277	7.824	8.691
12	4.983	5.512	6.107	6.780	7.544	8.248	9.157
13	5.144	5.702	6.322	7.020	7.824	8.691	9.651
14	5.323	5.905	6.549	7.277	8.248	9.157	10.168
15	5.512	6.107	6.780	7.544	8.691	9.651	10.715

Garantieperiodieknummers (alleen voor werknemers in dienst van voor 31 december 2003)

	9	10	11	12	13	14	15
a	5.323	5.905	6.549	7.277	8.248	9.157	10.168
b	5.512	6.107	6.780	7.544	8.691	9.651	10.715
c	5.702	6.322	7.020	7.824	9.157	10.168	11.294
d	5.905	6.549	7.277	8.248	9.651	10.715	11.903
e	6.107	6.780	7.544	8.691	10.168	11.294	12.543'

6.6 Arbeidsmarkttoeslag middeninkomens

Artikel 6.6 D komt te luiden:

'D. Salarisbedragen per maand, inclusief arbeidsmarkttoeslag middeninkomens (1,13%)

Salaristabel per 1 januari 2025

Salarisbedragen (bruto) per maand zijn gelijk aan die met ingang van 1 juli 2024. Vanaf 1 januari 2025 worden de uitloopschalen U1 en U2 toegevoegd aan de reguliere schalen. Dit betekent dat er per schaal 2 periodieknummers bij komen en de periodieknummers U1 en U2 vervallen. Voor de salarissen geldt een bodem van € 2.184 per maand. Het salarisbedrag kan daarnaast nooit lager zijn dan op grond van het Wettelijk MinimumUurloon (WMUL), omgerekend naar maandsalaris. Per 1 januari 2025 is dat € 2.201.



Bruto-salarisbedragen inclusief arbeidsmarkttoeslag middeninkomens per 1 januari 2025 (schaal 4 t/m 9)

	4	5	6	7	8	9
Start	2.459	2.523	2.805	3.061	3.319	3.528
0	2.514	2.575	2.860	3.121	3.380	3.592
1	2.575	2.641	2.941	3.214	3.449	3.727
2	2.641	2.701	3.036	3.296	3.524	3.817
3	2.701	2.767	3.121	3.380	3.592	3.912
4	2.767	2.860	3.214	3.449	3.727	4.012
5	2.860	2.941	3.296	3.524	3.817	4.096
6	2.941	3.036	3.380	3.592	3.912	4.188
7	3.036	3.121	3.449	3.727	4.012	4.274
8	3.121	3.214	3.524	3.817	4.096	4.420
9	3.214	3.296	3.592	3.912	4.188	4.573
10	3.296	3.380	3.727	4.012	4.274	4.729
11	3.380	3.449	3.817	4.096	4.420	4.883
12	3.449	3.524	3.912	4.188	4.573	5.040
13	3.524	3.592	4.012	4.274	4.729	5.202
14		3.727	4.096	4.420	4.883	5.383
15		3.817	4.188	4.573	5.040	5.574

Garantieperiodieknummers (alleen voor werknemers in dienst van voor 31 december 2003)

	4	5	6	7	8	9
a	3.449	3.727	4.096	4.420	4.883	5.383
b	3.524	3.817	4.188	4.573	5.040	5.574
c	3.592	3.912	4.274	4.729	5.202	5.767
d	3.727	4.012	4.420	4.883	5.383	5.973
e	3.817	4.096	4.573	5.040	5.574	6.177'

6.9 Vakantietoeslag

Artikel 6.9 B komt te luiden:

- 'B. De minimumvakantietoeslag van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt:
- vanaf 1 juli 2024 minimaal € 211,66 per maand.
- De vakantietoeslag is nooit lager dan 8% van het salarisbedrag dat hoort bij het minimumuurloon volgens de wet (WML) omgerekend naar maandsalaris, zoals vermeld in artikel 6.4 A.'

BIJLAGE 4 VOORBEELD BEOORDELINGSREGELING

ex artikel 6.5 D

Bijlage 4 C lid 3 komt te luiden:

'C. Procedure

3. a. De uitkomst van het beoordelingsgesprek wordt door de werkgever binnen 2 weken na het gesprek schriftelijk en beargumenteerd in tweevoud aan de werknemer voorgelegd, en wordt beschouwd als een voorlopige beoordelingsuitslag. De werknemer kan hierover altijd nog met de werkgever in gesprek.
- b. De werknemer tekent één exemplaar van deze voorlopige beoordelingsuitslag voor ontvangst en retourneert dit binnen 1 week na ontvangst aan de werkgever.
- c. Bij de sub a bedoelde voorlegging wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid tot indiening van bezwaar zoals bedoeld in lid 4 en de daarvoor gestelde termijn.'

BIJLAGE 6 OVERGANGSREGELING IN- EN DOORSTROOMBANEN EN SALARIS GARANTIEBANEN

Ex artikel 6.1

Bijlage 6 aanhef, A en C lid 2 en 6 komen te luiden:



'Let op: Net als in hoofdstuk 6 staan ook in deze bijlage afspraken waarbij salaris is gebaseerd op het Wettelijk Minimumuurloon. Dit wordt omgerekend naar een maandsalaris. De berekening is: 1878 uur, gedeeld door 12 maanden, maal het Wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli. Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk minimumuurloon.

A. Garantiebaan / Participatiewet

1. Het salaris voor de werknemer zoals bedoeld in artikel 6.1 B2 (Garantiebaan m.u.v. Wajongeren) wordt bepaald door het voor diens leeftijd geldende Wettelijk MinimumUurloon en bedraagt 100% hiervan. De bedragen worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het Wettelijk Minimum UurLoon.
2. Deze salarisbedragen zijn:
 - Vanaf 1 januari 2025 € 2.200,39.

Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk minimumuurloon.

C. Beloning I/D-medewerkers

2. De bedragen in deze salarisschaal worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het wettelijk minimumuurloon.
6. Salaristabel
 - Werknemers die op basis van een in- of doorstroombaan in dienst zijn, worden ingeschaald in salarisschaal 0. Deze schaal is gekoppeld aan het wettelijk minimumuurloon. Dit minimumloon is gebaseerd op het wettelijk minimumuurloon, omgerekend naar een maandsalaris. De berekening is: 1878 uur gedeeld door 12 maanden, maal het Wettelijk minimumuurloon, berekend per 1 januari en per 1 juli. Indien in het kalenderjaar meer werkbare uren zijn betaalt de werkgever deze aan deze werknemer uit voor het wettelijk minimumuurloon.
 - Het minimum van de schaal is gelijk aan 100% van het minimumloon.
 - Het maximum van de schaal bedraagt 130% van het minimumloon voor instroombanen en 150% van het minimumloon voor doorstroombanen.

Salarisschaal 0: I/D-banen, met ingang van 1 januari 2025 in euro's, afgerond op eurocenten

Periodiek	Instroombaan	Doorstroombaan
0	2.200,39	2.200,39
1	2.294,13	2.294,13
2	2.348,02	2.348,02
3	2.404,32	2.404,32
4	2.465,54	2.465,54
5	2.536,48	2.536,48
6	2.611,33	2.611,33
7	2.688,38	2.688,38
8	2.767,66	2.767,66
9	2.860,51	2.847,93
10		2.954,64
11		3.061,06
12		3.172,97
13		3.300,59'

BIJLAGE 11 REGLEMENT COMMISSIE VAN GESCHILLEN

Ex artikel 9.1, 9.2 en Bijlage 4.2

Bijlage 11 A komt te luiden:

'A.

1. De Commissie van Geschillen, verder te noemen 'Commissie', bestaat uit drie leden.
2. De samenstelling van de Commissie is als volgt:
 - a. één lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door Sociaal Werk Nederland, partij bij de cao;



- b. één lid en zijn plaatsvervanger worden gezamenlijk benoemd door de werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn (onderdeel van FNV) en CNV (partij bij de cao);
 - c. één lid en zijn plaatsvervanger, tevens voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, worden gezamenlijk benoemd door de in A 2 sub a en b genoemde organisaties.
- Leden van de Commissie worden benoemd voor een periode van 3 jaar, met een mogelijke herbenoeming van een periode van 3 jaar.

1. De Commissie is bereikbaar per email: caosociaalwerk@fcb.nl.
2. Eenmaal per jaar overlegt de cao-tafel Sociaal Werk met de Commissie aan de hand van het jaarverslag over het afgelopen jaar over de werkzaamheden van de Commissie.'

BIJLAGE 16 AFWEGINGSKADER GENERATIEREGELING EN VERVROEGD UITTREDEN

Ex artikel 5.14

Bijlage 16 C lid 2 B komt te luiden:

'C. Vastlegging afwegingen, afspraken en uitwerkingen

2. Ten aanzien van de individuele regeling eerder uittreden gelden de volgende specifieke bepalingen:
 - B) RVU-regeling
 1. De werknemer is op het moment van uittreden maximaal drie jaar jonger dan zijn AOW-gerechtigde leeftijd.
 2. Aan de ex-werknemer wordt door de ex-werkgever met ingang van de uittredingsdatum een maandelijkse uitkering in de zin van de RVU-regeling verstrekt. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
 3. Voor de berekening van de maandelijkse uitkering wordt uitgegaan van het volgende:
 - a. Indien het loon van de werknemer gelijk is aan of hoger dan de RVU-drempelvrijstelling, vergoedt de werkgever maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer netto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden-AOW ontvangt. Indien het loon van werknemer lager is dan de RVU-drempelvrijstelling vergoedt werkgever een bedrag ter hoogte van het loon.
 - b. Voor de berekening van het loon wordt uitgegaan van het laatstverdiende salaris, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de gemiddelde ort over een periode tot maximaal drie maanden voor datum uitdiensttreden. Indien dit geen waarheidsgetrouw beeld geeft, kunnen werkgever en werknemer na overleg bepalen dat hiervoor een langere dan wel andere arbeidsperiode meer representatief is.
 - c. In 2023 is de RVU-drempelvrijstelling € 2.037. In 2024 is dit € 2.182. In 2025 is dit € 2.273. Deze wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de bepalingen voor de wettelijke maximale RVU-drempelvrijstelling.
 4. De werkgever betaalt maandelijks de RVU uitkering aan de ex-werknemer.
 5. De werkgever neemt een financiële voorziening op voor de betaling van de RVU-uitkering.'

Dictum II

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 19 maart 2025

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
P.S. Nanhekan*