



Collectieve arbeidsovereenkomst SLO 2019-2020

SLO • nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling

Enschede, januari 2019
P&O/6.34/19-41

Inhoudsopgave

Verantwoording

Hoofdstuk 1

Artikel 1	Algemeen
Artikel 2	Begrippen en definities
Artikel 3	Reikwijdte
Artikel 4	Inwerkingtreding en looptijd
Artikel 5	Vakbondsfaciliteiten
Artikel 6	Arbeidsvoorwaardelijke regelingen
Artikel 7	Hardheidsclausule
	Interpretatie

Hoofdstuk 2

Artikel 8	Arbeidsrelatie
Artikel 9	Arbeidsovereenkomst
Artikel 10	Arbeidsduur en werktijden
Artikel 11	(Be)ëindiging arbeidsovereenkomst
	Goed werkgever- en werknemerschap

Hoofdstuk 3

Artikel 12	Beloning
Artikel 13	Salarisschalen
Artikel 14	Periodiek
Artikel 15	Vakantiegeld
Artikel 16	Eindejaarsuitkering
Artikel 17	Werkkostenregeling
	Rechten van nabestaanden bij overlijden

Hoofdstuk 4

Artikel 18	Verlof
Artikel 19	Vakantie
Artikel 20	Overig verlof en vrije dagen
Artikel 21	Seniorenverlof
	Overgangsregeling bapo-verlof

Hoofdstuk 5

Artikel 22	Werkloosheid
	Werkloosheid

Hoofdstuk 6	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
Artikel 23	Bedrijfsgezondheidszorg
Artikel 24	Ziekte en arbeidsongeschiktheid
Artikel 25	Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens het dienstverband en na ontslag of beëindiging van het dienstverband
Artikel 26	Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden
Artikel 27	Terugbetaling en terugvordering
Artikel 28	WGA-premie
Bijlage	Salarisschalen 2019-2020

Verantwoording

De Cao SLO 2019-2020 is op 19 december 2018 afgesloten door Stichting SLO, verder te noemen SLO, en de hieronder genoemde werknemersorganisaties.

SLO, vertegenwoordigd door



J. Divis, algemeen directeur

en



S. Tromp, directeur innovatie

AOb, vertegenwoordigd door



B.C.P.M. Hoogenboom

CNV Onderwijs, vertegenwoordigd door



F. Provoost

FvOv, vertegenwoordigd door



J. Veenstra, voorzitter

Hoofdstuk 1 - Algemeen

Artikel 1: Begrippen en definities

<i>AAOP</i>	<i>ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen</i>
<i>Arbodienst</i>	<i>Een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet</i>
<i>ABP</i>	<i>Stichting Pensioenfonds ABP</i>
<i>Bedrijfsgezondheidskundige begeleiding</i>	<i>Een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet</i>
<i>Cao</i>	<i>Collectieve arbeidsovereenkomst</i>
<i>Fte</i>	<i>Fulltime-equivalent; één fte is een volledige werkweek</i>
<i>Instelling</i>	<i>SLO</i>
<i>IVA</i>	<i>Inkomensvoorziening volledig en duurzaam arbeidsongeschikten</i>
<i>IPAP</i>	<i>Invalideitpensioen aanvullingsplan, verzekering bij arbeidsongeschiktheid</i>
<i>OR</i>	<i>Ondernemingsraad</i>
<i>Partner</i>	<i>Degene met wie de werknemer een huwelijkse of daaraan gelijkgestelde relatie heeft; een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld</i>
<i>Passende arbeid</i>	<i>Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd</i>

<i>Pensioenreglement</i>	<i>Het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP</i>
<i>Reorganisatie</i>	<i>Het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, fusie of splitsing van de instelling of herinrichting van de organisatie leidend tot functieverandering of gedwongen ontslag.</i>
<i>Salariëring</i>	<i>De som van het geldende salaris en eventuele toelagen</i>
<i>SLOA</i>	<i>Wet subsidiëring landelijke onderwijsondersteunende activiteiten, zoals laatstelijk gewijzigd</i>
<i>SZW</i>	<i>Sociale Zaken en Werkgelegenheid</i>
<i>UWV</i>	<i>Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen</i>
<i>Wazo</i>	<i>Wet arbeid en zorg</i>
<i>Werkgever</i>	<i>Het bevoegd gezag van SLO (bestuur)</i>
<i>Werknemer</i>	<i>Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd) op grond van deze cao werkzaam is bij SLO</i>
<i>WIA</i>	<i>Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen, zoals laatstelijk gewijzigd</i>
<i>WGA</i>	<i>Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten</i>

<i>WOR</i>	<i>Wet op de ondernemingsraden</i>
<i>WVP</i>	<i>Wet verbetering poortwachter, zoals laatstelijk gewijzigd</i>
<i>WW</i>	<i>Werkloosheidswet, zoals laatstelijk gewijzigd</i>

Artikel 2: Reikwijdte

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van SLO, met uitzondering van de bestuurder(s).
2. Met de inwerkingtreding van deze cao komen de rechten die hun oorsprong vinden in voorgaande cao's te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voort vloeien uit de bepalingen die zijn overeengekomen in deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao.
3. Ten aanzien van bepalingen waarin deze cao niet voorziet, gelden de daarvoor geldende wettelijke bepalingen.
4. Wanneer bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn/worden gesteld waar van niet mag worden afgeweken, is deze cao alleen van toepassing voor zover niet in strijd met bedoelde wettelijke bepalingen.

Artikel 3: Inwerkingtreding en looptijd

1. De cao treedt in werking op 1 januari 2019 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2020.
2. Wanneer door een van de cao-partijen niet ten minste 3 maanden voor het verstrijken van de in lid 1 van dit artikel genoemde looptijd, schriftelijk aan de andere partijen kenbaar is gemaakt de cao op te zeggen, wordt de cao geacht stilziggend met een jaar te zijn verlengd.
3. De cao zal worden aangemeld bij het ministerie van SZW.

Artikel 4: Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever stelt de volgende faciliteiten voor vakbondswerk ter beschikking:
 - a. Het gebruik van vergaderfaciliteiten, mededelingenborden etc. voor ledenraadpleging.
 - b. Een bedrag van jaarlijks € 5.000,- voor het uitvoeren van vakbondswerk op de instelling.

2. De OR kan zich bij het overleg over arbeidsvoorwaardelijke regelingen laten adviseren of bijstaan door een of meer vertegenwoordigers van werknemersorganisaties betrokken bij deze cao. De werkgever zal de vakbonden in staat stellen bedoelde advies- en bijstandsfunctie uit te oefenen.

Artikel 5: Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

1. Met instemming van de OR overeengekomen en nog overeen te komen arbeidsvoorwaardelijke regelingen vormen onderdeel van deze cao en hebben daardoor een doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
2. Werkgever informeert de werknemersorganisaties over alle conform de hierboven genoemde afspraken tot stand gekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Artikel 6: Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze cao voor de werknemer leidt tot onbedoelde onbillijkheid, zal de werkgever het voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

Artikel 7: Interpretatie

1. Door cao-partijen wordt in voorkomende gevallen een commissie ingesteld, die tot taak heeft deze cao uit te leggen tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen.
2. De commissie bestaat uit drie personen; één vertegenwoordiger van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en één vertegenwoordiger van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde. Beide vertegenwoordigers kiezen gezamenlijk een onafhankelijk voorzitter.
3. Elk van de bij de onderhandelingen voor totstandkoming van deze cao betrokken partijen, is bevoegd zich tot de commissie te wenden. Ook individuele werknemers kunnen zich tot de commissie wenden.

Hoofdstuk 2 - Arbeidsrelatie

Artikel 8: Arbeidsovereenkomst

1. Met een werknemer wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Voor een werknemer, waarmee een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd van een jaar, geldt een proeftijd van 2 maanden.

Artikel 9: Arbeidsduur en werktijden

1. In de arbeidsovereenkomst is de arbeidsduur vastgelegd. Werknemers met een volledige weektaak (1,0 fte) werken 40 uur per week.
2. Voor werknemers die in deeltijd werken wordt jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar het rooster vastgelegd (werkdagen en -tijden).
3. Bij overschrijding van de weektaak langer dan een maand kan een tijdelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst worden overeengekomen.
4. Bij kortdurende overschrijding vindt, in overleg met de leidinggevende compensatie in tijd van te veel gewerkte uren plaats, bij voorkeur in de daaropvolgende periode.

Artikel 10: (Be)eindiging arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de overeengekomen datum.
3. Bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd heeft werknemer een opzegtermijn van 2 maanden. De opzegtermijn van werkgever is nooit minder dan 2 maanden. Bij dienstverbanden langer dan 5 jaar zijn voor werkgever de wettelijke opzegtermijnen van toepassing.
4. Ter zake van ontslag en ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn de desbetreffende bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Artikel 11: Goed werkgever- en werknemerschap

1. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer behoort te doen of na te laten.

2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd.
3. De werkgever is, behoudens wettelijke verplichtingen, tegenover derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer nadrukkelijk toestemming verleent tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens.
4. De werknemer is verplicht andere werkzaamheden te verrichten indien onvoldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie. De bedoelde andere werkzaamheden liggen maximaal twee schalen onder het niveau dat behoort bij de eigen functie.

Hoofdstuk 3 - Beloning

Artikel 12: Salarisschalen

Gedurende de looptijd van deze cao gelden de salarisschalen 4 tot en met 15, zoals opgenomen in de bijlage bij deze cao.

Artikel 13: Periodiek

1. Voor een werknemer die nog niet het maximum heeft bereikt van de salarisschaal vindt bij voldoende functioneren jaarlijks per augustus een periodieke verhoging van het salaris plaats.
2. Bij uitstekend functioneren kunnen extra periodieke verhogingen worden toegekend. Tevens kan in het geval van een uitzonderlijke dienstprestatie een gratificatie worden toegekend.
3. Bij onvoldoende functioneren kan een periodiek worden ingehouden. Dit gebeurt op basis van een beoordeling.

Artikel 14: Vakantiegeld

Het vakantiegeld, uit te betalen met de salarisbetaling in de maand mei, bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris over de periode 1 juni tot en met 31 mei.

Artikel 15: Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van het bruto jaarsalaris inclusief vakantiegeld over de periode 1 januari tot en met 31 december, met een ondergrens van het maximum van schaal 6.
2. De eindejaarsuitkering wordt naar rato van de aanstellingsomvang uitbetaald met de salarisbetaling in de maand december.

Artikel 16: Werkkostenregeling

Jaarlijks wordt bepaald welke belaste vergoedingen en verstrekkingen ten laste komen van de vrije ruimte van de Werkkostenregeling. De vrije ruimte wordt in principe niet overschreden. Indien de vrije ruimte in enig jaar toch overschreden dreigt te worden, blijven de vergoedingen en verstrekkingen in het kader van de functie-uitoefening onbelast voor de werknemer. Vergoedingen niet in het kader van de functie-uitoefening worden opgeschort tot een volgend jaar. Een en ander gebeurt met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving.

Artikel 17: Rechten van nabestaanden bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nabestaanden, binnen een maand na het overlijden, een uitkering ter hoogte van drie bruto maandsalarissen (incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering).
2. In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
 - a. de partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledene;
 - c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
3. Wanneer de overledene geen nabestaanden heeft als bedoeld in lid 2, kan het in lid 1 genoemde bedrag door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de uitvaart, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Hoofdstuk 4 - Verlof

Artikel 18: Vakantie

1. De werkgever verleent aan de werknemer met een volledig dienstverband ieder kalenderjaar:
 - a. 160 wettelijke verlofuren
 - b. 75 bovenwettelijke verlofurenVoor medewerkers met een deeltijdaanstelling worden de verlofuren naar rato berekend.
2. Op de in lid 1 genoemde verlofuren zijn de wettelijke verval- en verjaartermijnen van toepassing.
3. Iedere werknemer met een volledig dienstverband neemt jaarlijks minimaal 20 dagen verlof op. Voor deeltijders geldt het op te nemen aantal verlofdagen naar rato.
4. Het verlof wordt voorafgaand aan het verlof door de werknemer aangevraagd.
5. Met werknemers die, wegens omstandigheden, in enig jaar minder dan 20 dagen verlof opnemen (deeltijders naar rato) en met werknemers die een verlofsaldo hebben van meer dan de helft van het reguliere jaarlijkse tegoed (wettelijke plus bovenwettelijke verlofuren) worden afspraken gemaakt over het opnemen van dit verlof.
6. In het geval van (langdurige) ziekte gelden ten aanzien van de opbouw en opname van verlof de wettelijke bepalingen daaromtrent.

Artikel 19: Overige verlof en vrije dagen

1. Geen werkzaamheden kunnen worden opgedragen op Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag en 5 mei.
2. Jaarlijks zijn er 7 collectieve vrije dagen die niet ten laste komen van het individuele verloftegoed. De werkgever stelt vast op welke dagen deze collectieve vrije dagen worden ingezet.

Artikel 20: Seniorenverlof

In het kader van bevordering van duurzame participatie kunnen werknemers van 58 jaar en ouder gebruik maken van het seniorenverlof.

1. Werknemers van 58 tot en met 61 jaar met een volledige weektaak hebben recht op 4 uur verlof per week, met behoud van 50% salaris.
2. Werknemers van 62 jaar en ouder met een volledige weektaak hebben tot einde dienstverband recht op 8 uur verlof per week, met behoud van 50% salaris.

-
-
3. Het aantal uren genoemd in lid 1 en lid 2 wordt voor werknemers met een deeltijdaanstelling naar rato berekend.

Artikel 21: Overgangsregelingen bapo-verlof

Medewerkers die op 10 december 2012 gebruik maakten van de bapo-regeling behouden het recht op het aantal per die datum op basis van de regeling genoten verlofuren, met behoud van 50% salaris tot het einde van hun dienstverband.

Hoofdstuk 5 - Werkloosheid

Artikel 22: Werkloosheid

1. Bij een reorganisatie waarbij sprake is van gedwongen ontslag wordt overleg met de OR gevoerd over een reorganisatieplan en met de bij deze cao betrokken vakorganisaties over een sociaal plan.
2. Indien de oorzaak van de reorganisatie ligt in een niet voorziene omstandigheid, dan bedraagt de periode tussen overeenstemming met de OR over het reorganisatieplan en met de vakorganisatie en SLO over het sociaal plan en het mogelijk gedwongen ontslag minimaal een half jaar.
3. Werknemers hebben bij gedwongen ontslag recht op de wettelijke transitievergoeding. Indien in individuele gevallen de wettelijke transitievergoeding lager is dan het aantal volledige dienstjaren bij SLO maal een bedrag van € 1500, dan wordt de wettelijke transitievergoeding aangevuld met een bovenwettelijke ontslagvergoeding. Het bedrag van de bovenwettelijke ontslagvergoeding is in bovengenoemde individuele gevallen het verschil tussen de wettelijke transitievergoeding en het aantal volledige dienstjaren bij SLO maal € 1500.
Indien de bovenwettelijke ontslagvergoeding op grond van wettelijke bepalingen geheel of gedeeltelijk in mindering wordt gebracht op een te ontvangen WW-uitkering, dan vervalt de bovenwettelijke ontslagvergoeding voor dat deel dat onderhevig is aan vermindering.
4. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met individuele werknemers geschiedt zoveel mogelijk op basis van een vaststellingsovereenkomst.

Hoofdstuk 6 - Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 23: Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werknemer geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding door de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
2. De werknemer is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de arbodienst.
3. De werknemer kan, in verband met gezondheidsproblemen die samenhangen met zijn arbeidssituatie, op eigen verzoek een door de arbodienst uit te voeren onderzoek ondergaan.

Artikel 24: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die de bedongen arbeid niet volledig of gedeeltelijk verricht wegens ongeschiktheid als gevolg van ziekte behoudt gedurende een periode van 12 maanden 100% van zijn salariering en over de daaropvolgende 12 maanden 70% van zijn salariering. Indien de werknemer na deze periode van 24 maanden nog steeds niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten wegens ongeschiktheid als gevolg van ziekte en UWV de werkgever in het kader van een WIA-aanvraag verplicht om het loon door te betalen (loonsanctie) dan is de werkgever voor de duur van deze verlenging van de loondoorbetalingsverplichting 80% van de salariering verschuldigd.
2. Voor het bepalen van de termijn van 24 maanden zoals omschreven in het eerste lid worden perioden waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens ongeschiktheid als gevolg van ziekte samengeteld, indien deze perioden elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. De aanstellingsomvang en de aard van het werk blijven tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens arbeidsongeschiktheid ongewijzigd, uitgezonderd bij:
 - a. een beëindiging of vermindering van het dienstverband op verzoek van de werknemer;
 - b. het verstrijken van de termijn van een dienstverband voor bepaalde tijd;
 - c. een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - d. de beëindiging van het dienstverband op grond van gewichtige redenen, waaronder de opheffing van de betrekking.
4. Indien de werknemer een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid is toegekend op grond van de ZW, WW, BBWO, WAO of WIA, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft. Indien de werknemer door zijn toedoen of nalaten (tijdelijk) geen of een lagere ZW-, WW-, BBWO-, WAO- of WIA (WGA of

IVA)-uitkering ontvangt, wordt het bedrag dat de werknemer had kunnen ontvangen, in plaats van het bedrag dat hij daadwerkelijk ontvangt, in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.

5. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de ZW-, WW-, BBWO-, WAO- of WIA (WGA of IVA)-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onmiddellijk kennis aan de werkgever.

Artikel 25: Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid tijdens dienstverband en na ontslag of beëindiging van het dienstverband

1. Aan werknemers die in hun eerste of tweede ziektejaar, tussen de 13e en de 68e week van hun afwezigheid wegens ziekte vervroegde geneeskundige keuring aanvragen en binnen de genoemde periode door UWV duurzaam arbeidsongeschikt worden verklaard, wordt de eerste twee ziektejaren 100% van het loon doorbetaald
2. De werknemer die na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar als gevolg van een keuring in het kader van de WIA een (WGA of IVA) uitkering ontvangt heeft mogelijk recht op een aanvullende arbeidsongeschiktheidsregeling van Stichting Pensioenfonds ABP (AAOP). Het ABP bepaalt of dit recht bestaat.
3. De werkgever heeft een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (IPAP) afgesloten ten behoeve van haar werknemers. Op grond hiervan heeft de werknemer die een WGA-uitkering ontvangt mogelijk recht op een aanvullende uitkering. De (regeling van de) IPAP bepaalt of dit recht bestaat.
4. De werkgever zal, na een arbeidsongeschiktheid van twee jaar, waarbij het UWV als gevolg van een keuring in het kader van de WIA heeft bepaald dat er sprake is van loonverlies tot 80%, de werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en indien mogelijk een nieuwe dan wel gewijzigde arbeidsovereenkomst aanbieden voor dat deel waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is verklaard.
5. De werknemer als bedoeld in lid 4 die een loonverlies heeft van 35% of minder en die een wijziging op de arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, heeft gedurende drie jaar recht op compensatie van het inkomensverlies door de werkgever: het eerste jaar maximaal 75% van het inkomensverlies, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25% van het inkomensverlies. Vanaf het vierde jaar is er geen recht meer op compensatie.
6. Indien de werknemer na 12 maanden ziekte in het belang van zijn re-integratie op advies van de deskundige persoon, de arbodienst of het re-integratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor

de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de bezoldiging per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de bezoldiging in de eigen functie.

Artikel 26: Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet door schuld of onvoorzichtigheid aan de werknemer is te wijten, worden de voor geneeskundige behandeling noodzakelijk gemaakte kosten door de werkgever vergoed.

Artikel 27: Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al wat op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen salariering of uitkering op grond van deze regeling:
 - a. gedurende vijf jaar na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van de werknemer onverschuldigd heeft betaald;
 - b. gedurende twee jaar na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de werknemer redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.
2. Een voorschot wordt door de werknemer op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen salariering of uitkering op grond van deze regeling.

Artikel 28: WGA-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao bij de werknemer geen premie op grond van de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) inhouden.

Bijlage: Salarisschalen/-bedragen 2019 en 2020

T	S4		S5		S6		S7		S8		S9	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
0	1921	1950	1989	2019	2115	2147	2376	2412	2693	2733	2900	2944
1	1954	1983	2067	2098	2174	2207	2443	2480	2824	2866	3039	3085
2	2029	2059	2174	2207	2313	2348	2568	2607	2953	2997	3195	3243
3	2115	2147	2313	2348	2443	2480	2693	2733	3094	3140	3329	3379
4	2244	2278	2376	2412	2505	2543	2759	2800	3173	3221	3461	3513
5	2313	2348	2443	2480	2568	2607	2824	2866	3248	3297	3593	3647
6	2376	2412	2505	2543	2629	2668	2887	2930	3314	3364	3716	3772
7	2443	2480	2568	2607	2693	2733	2953	2997	3384	3435	3858	3916
8	2505	2543	2629	2668	2759	2800	3022	3067	3454	3506	3981	4041
9	2568	2607	2693	2733	2824	2866	3094	3140	3517	3570		
10	2629	2668	2759	2800	2887	2930	3173	3221	3578	3632		
11												
12												

T	S10		S11		S12		S13		S14		S15	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
0	2771	2813	3716	3772	4512	4580	5159	5236	5415	5496	5869	5957
1	2900	2944	3858	3916	4641	4711	5289	5368	5546	5629	6034	6125
2	3039	3085	3981	4041	4771	4843	5415	5496	5707	5793	6197	6290
3	3195	3243	4107	4169	4900	4974	5546	5629	5869	5957	6359	6454
4	3329	3379	4230	4293	5025	5100	5707	5793	6034	6125	6531	6629
5	3461	3513	4369	4435	5159	5236	5869	5957	6197	6290	6709	6810
6	3593	3647	4512	4580	5289	5368	6034	6125	6359	6454	6890	6993
7	3716	3772	4641	4711	5415	5496	6197	6290	6531	6629	7110	7217
8	3858	3916	4771	4843	5546	5629	6274	6368	6709	6810	7334	7444
9	3981	4041	4900	4974	5707	5793			6890	6993	7565	7678
10	4107	4169	5025	5100	5788	5875						
11	4230	4293	5093	5169								
12	4369	4435										

Als landelijk kenniscentrum leerplanontwikkeling richt SLO zich op de ontwikkeling van het curriculum in het primair, speciaal en voortgezet onderwijs in Nederland. We werken met het onderwijsveld aan de doelen, kaders en instrumenten waarmee scholen hun opdracht vanuit een eigen visie kunnen vervullen.

We brengen praktijk, beleid, maatschappelijke ontwikkelingen en onderzoek samen en stellen onze expertise beschikbaar aan onderwijs en overheid, bijvoorbeeld in de vorm van leerplannen, tools, voorbeeldlesmaterialen, conferenties en rapporten.



Hoofdlocatie
Piet Heinstraat 12
7511 JE Enschede

Nevenlocatie
Aidadreef 4
3561 GE Utrecht

Postadres
Postbus 2041
7500 CA Enschede

T 053 484 08 40
E info@slo.nl
www.slo.nl

 [company/slo](https://www.linkedin.com/company/slo)

 [SLO_nl](https://twitter.com/SLO_nl)