

**Aan** : Leden CvB en HR-directeuren  
**Datum** : 24 juni 2024  
**Onderwerp** : Werkinstructie loonmaatregelen cao mbo 2024

---

## Inleiding

De MBO Raad, AOb, CNV Onderwijs, FNV Overheid en FvOv zijn tot een onderhandelingsresultaat voor een nieuwe cao mbo gekomen. De leden van de MBO Raad en de vakbonden hebben hier inmiddels mee ingestemd. Daarmee is de cao mbo 2024 definitief. De cao mbo 2024 heeft een looptijd van 1 juni 2024 (met terugwerkende kracht) tot en met 31 december 2024.

Hierbij sturen wij informatie over de loonmaatregelen in de cao mbo 2024. De aangepaste financiële arbeidsvoorwaarden zijn als bijlage bijgevoegd.

## Loonmaatregelen

De volgende loonmaatregelen worden doorgevoerd:

- De salarisbedragen in de carrièrepatronen, met uitzondering van het carrièrepatroon participatiebaan, worden per 1 juni 2024 structureel verhoogd met 2,95%.
- Elke werknemer, die op 1 juni 2024 in dienst is, ontvangt in de maand juli of augustus een eenmalige uitkering van 750 euro bruto per FTE. Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato van de werktijdfactor.
- Elke werknemer, die op 1 oktober 2024 in dienst is, ontvangt in de maand oktober een eenmalige uitkering van 550 euro bruto per FTE. Voor parttimers geldt dit bedrag naar rato van de werktijdfactor.

## Eenmalige uitkering

- Indien een werknemer gebruik maakt van (on)betaald ouderschapsverlof of onbetaald verlof heeft dit gevolgen voor de omvang van de eenmalige uitkering. Op basis van deze regelingen wordt de werknemer door de opname van het verlof aangemerkt als deeltijdwerknemer. Dit heeft als gevolg dat de werknemer, net als bij parttimers, recht heeft op de eenmalige uitkering naar rato van de met het verlof verminderde werktijdfactor.
- Indien een werknemer gebruik maakt van seniorenverlof of BAPO-verlof heeft dit de volgende gevolgen voor de omvang van de eenmalige uitkering:
  - 170 uur seniorenverlof (niet de 170 uur extra seniorenverlof!) vanaf 57 jaar. Bij opname van 170 uur seniorenverlof geldt dat een aan de werktijdfactor gerelateerde aanspraak (in dit geval een eenmalige uitkering) berekend wordt op basis van de formele werktijdfactor (zie art. 9.7 lid 3 cao mbo). Opname van dit seniorenverlof heeft daardoor geen gevolgen voor de hoogte van de eenmalige uitkering.



- 170 uur extra seniorenverlof. Bij opname van extra 170 uur seniorenverlof geldt dat een aan de werktijdfactor gerelateerde aanspraak (in dit geval de eenmalige uitkering) berekend wordt op basis van de met het extra verlof verminderde werktijdfactor (zie art. 9.8 lid 5). De opname van extra seniorenverlof heeft daardoor gevolgen voor de hoogte van de eenmalige uitkering.
- 340 uur seniorenverlof 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. Bij opname van deze 340 uur seniorenverlof geldt dat een aan de werktijdfactor gerelateerde aanspraak (in dit geval een eenmalige uitkering) berekend wordt op basis van de formele werktijdfactor (zie art. 9.8a lid 5 cao mbo). Opname van dit seniorenverlof heeft daardoor geen gevolgen voor de hoogte van de eenmalige uitkering.
- BAPO-verlof op grond van art. 9.15 cao mbo en bijlage D (BAPO-regeling) cao mbo. Bij de opname van dit verlof geldt dat een aan de werktijdfactor gerelateerde aanspraak (in dit geval een eenmalige uitkering) berekend wordt op basis van de formele werktijdfactor (art. VIII BAPO-regeling). Opname van dit seniorenverlof heeft daardoor geen gevolgen voor de hoogte van de eenmalige uitkering.
- Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid heeft gedurende de eerste twee jaar geen gevolgen voor de hoogte van de eenmalige uitkering. Indien er geen sprake meer is van een loondoorbetalingsverplichting (na twee jaar (mits geen loonsanctie)) dan hoeft de werkgever de eenmalige uitkering niet uit te betalen.

### **Gevolgen voor het pensioengevend inkomen**

Alle loonmaatregelen zijn pensioengevend conform het ABP Pensioenreglement.

### **Gevolgen voor de overige financiële arbeidsvoorwaarden**

De structurele verhoging heeft gevolgen voor een aantal financiële arbeidsvoorwaarden. Als gevolg van de structurele verhoging van de salarisbedragen in de carrièrepatronen per 1 juni 2024 indexeren per gelijke datum de bedragen die gemoeid zijn met de uitlooptoeslag (artikel 15.2 cao mbo) en de bindingstoelage (artikel 15.4 cao mbo).

Tot slot:

In artikel 3.5 lid 4 cao mbo is bepaald dat de werkgever die gebruikt maakt van uitzendarbeid met het uitzendbureau overeenkomt dat de beloning van de uitzendkracht, inclusief toelagen en onkostenvergoedingen, gelijk is aan die van een werknemer die in dienst is bij de werkgever in een gelijke of gelijkwaardige functie. Op basis van dit artikel heeft een uitzendkracht ook recht op de loonsverhoging en eenmalige uitkering.

Mocht u naar aanleiding van bovenstaande nog vragen hebben dan kunt u contact opnemen met Akko Bijl via het e-mailadres [a.bijl@mboraad.nl](mailto:a.bijl@mboraad.nl).

### **Bijlage**

- Financiële arbeidsvoorwaarden cao mbo 2024.

