

**Collectieve arbeidsovereenkomst
CBR**

1 januari 2020 t/m 30 juni 2023

Inhoud

Sociaal statuut.....	5
Collectieve arbeidsovereenkomst	7
Hoofdstuk 1: Algemeen	8
Paragraaf 1: Begripsbepalingen	8
<i>Begripsbepalingen</i>	8
Paragraaf 2: Overige algemene bepalingen	9
<i>Interpretatie van deze cao</i>	9
<i>Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek</i>	9
<i>Geschillen</i>	9
<i>Tussentijdse wijzigingen</i>	10
<i>Duur, opzegging en verlenging van deze cao</i>	10
<i>Bescherming van vertegenwoordigers van de bij de onderhandelingen over de cao betrokken vakorganisaties</i>	10
Hoofdstuk 2: Rechten en plichten	11
<i>Verplichtingen van partijen</i>	11
<i>Verplichtingen van de werkgever</i>	11
<i>Verplichtingen van de medewerker</i>	11
<i>Telefonische bereikbaarheid</i>	12
<i>Auto</i>	13
Hoofdstuk 3: Arbeidsovereenkomst	14
Paragraaf 1: Arbeidsovereenkomst	14
<i>Inhoud arbeidsovereenkomst</i>	14
<i>Werkgebied examinator en TEC-medewerker</i>	14
<i>Specialisaties</i>	15
Paragraaf 2: Einde arbeidsovereenkomst	15
<i>Opzegtermijnen</i>	15
<i>Einde van rechtswege</i>	15
<i>Ontslag op staande voet</i>	16
<i>Ontslagcommissie</i>	16
<i>Vakantie bij beëindiging arbeidsovereenkomst</i>	16
Hoofdstuk 4: (Pre)pensioen	17
<i>Prepensioen</i>	17
<i>Pensioen vanaf 1 januari 2012</i>	17
<i>Toeslagendepot</i>	17
<i>Premie protocol</i>	17
<i>Financiële foto</i>	18
<i>Cursus Pensioen in Zicht</i>	18
Hoofdstuk 5: Arbeidstijden en arbeidsduur	19
<i>Dagvenster en toeslag verschoven werktijden</i>	19
<i>Weekenden en feestdagen</i>	19

Arbeidsduur.....	19
Hoofdstuk 6: Inkomen	20
Paragraaf 1: Salaris	20
<i>Functiewaardering</i>	20
<i>Functiegroepen en salarisschalen</i>	20
<i>Periodieke verhogingen</i>	20
<i>Vervanging van een functionaris</i>	20
<i>CDE-specialisaties</i>	21
<i>Arbeid op feestdagen</i>	21
<i>Structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen</i>	21
<i>Eenmalige uitkeringen</i>	21
Paragraaf 2: Toeslagen	22
<i>Overwerk</i>	22
<i>Meerurentoeslag</i>	23
<i>Inconveniëntentoeslag</i>	23
<i>Compensatie afschaffen prepensioen</i>	23
<i>Vakantietoeslag</i>	23
<i>Eindejaarsuitkering</i>	24
Paragraaf 3: Vergoedingen.....	24
<i>Bijzondere vergoedingen</i>	24
<i>Reiskostenvergoeding examiner, DPR en TEC-medewerker</i>	25
<i>Reiskostenvergoeding administratieve dienst</i>	25
<i>Reiskostenvergoeding openbaar vervoer</i>	26
<i>Zakelijke kilometers</i>	26
<i>Woonwerk/thuisvergoeding</i>	26
<i>Dagvergoeding</i>	27
<i>Betalingswijze vergoedingen</i>	27
<i>Indexering</i>	27
Paragraaf 4: Overig.....	27
<i>Tegemoetkoming zorgkosten</i>	27
<i>Bijzondere uitkeringen</i>	27
Hoofdstuk 7: Ziekte en arbeidsongeschiktheid	29
<i>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</i>	29
Hoofdstuk 8: Vakantie en verlof	30
<i>Vakantie</i>	30
<i>Kopen en verkopen van verlofuren</i>	32
<i>Het opnemen van vakantie</i>	32
<i>Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden</i>	33
<i>Samenvallen vakantie met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht</i>	33
<i>Geoorloofd verzuim</i>	33
<i>Bijzonder verlof</i>	34

Hoofdstuk 9: Auto	35
<i>Leaseauto</i>	35
Hoofdstuk 10: Compensatieregeling ATV	36
<i>Compensatieregeling ATV</i>	36
Hoofdstuk 11: Regelingen voor de oudere medewerker	38
<i>Vitaliteitsregeling</i>	38
<i>Regeling vervroegd uittreden (RVU)</i>	38
Bijlage 1	39
<i>Funciewaardering</i>	39
Bijlage 2	41
<i>Salarisgebouw</i>	41
Bijlage 3	43
<i>Faciliteiten vakorganisaties</i>	43
Bijlage 4	44
<i>Vergoedingen</i>	44
<i>Stand-by vergoeding</i>	44
<i>Vergoeding bij overnachting</i>	44
<i>Studieavondvergoeding</i>	44
<i>Dagvergoeding</i>	44
<i>Faciliteiten vakorganisaties</i>	45
Bijlage 5	46
<i>Reglement loopbaanonderbreking</i>	46
Bijlage 6	49
<i>Uitgangspunten seizoenmatig werken examiner/ TEC-medewerker</i>	49
Bijlage 7	50
<i>Aanvullende afspraken tussen directie en vakorganisaties</i>	50

Sociaal statuut

Partijen bij de cao voor het CBR stellen het volgende vast:

- I. De onderneming maakt deel uit van de maatschappij en staat daarmee in een voortdurende wisselwerking. Dit vindt zijn weerslag in het totale ondernemingsbeleid dat onder meer rekening zal houden met ontwikkelingen in onze samenleving, die zich uiten in:

- sociale ontwikkelingen
- commerciële ontwikkelingen
- financieel economische ontwikkelingen
- technologische ontwikkelingen.

Ontwikkelingen zoals hierboven aangeduid - waarvan partijen bij de cao onderkennen dat de opvattingen kunnen verschillen omtrent de richting waarin deze ontwikkelingen zich zullen moeten bewegen - zijn mede bepalend voor de richting van het totale beleid van de onderneming. Binnen dit beleid is sprake van een voortdurende afweging van de genoemde aspecten en het stellen van prioriteiten. Met de door de overheid gestelde regels wordt daarbij uiteraard, waar mogelijk, rekening gehouden. De werkgever zal extra aandacht schenken aan het thema "Mantelzorg".

4. De werkgever zal de hoofdlijnen van het uit te voeren sociale beleid in de onderneming duidelijk aangeven. Het sociale beleid dan wel wijzigingen daarin en de concrete uitwerking daarvan zullen in de ondernemingsraad worden besproken.

De vakorganisaties worden over het een en ander geïnformeerd. Desgewenst zal het sociaal beleid onderwerp van gesprek zijn.

5. Bij de nadere uitwerking en invoering van onderdelen van dat sociaal beleid wordt de ondernemingsraad overeenkomstig de Wet op de Ondernemingsraden geraadpleegd.

Als belangrijke aspecten die voor nadere uitwerking in aanmerking komen, worden genoemd:

- het organisatiebeleid van de onderneming;
- het beleid ten aanzien van de rechtszekerheid van de medewerker, indien en voor zover niet in wetgeving en cao geregeld;
- het personeelsontwikkelingsbeleid;
- het werkgelegenheidsbeleid.

6. De ondernemingsleiding zal elk jaar verslag uitbrengen omtrent het sociale beleid en de uitvoering daarvan. Dit verslag kan onderwerp van bespreking zijn in bredere kringen binnen de onderneming.

Als belangrijke onderwerpen voor een dergelijk verslag worden genoemd:

- organisatiebeleid van de onderneming;
- werkgelegenheidsontwikkeling in kwantitatieve en kwalitatieve zin;
- beleid ten aanzien van de rechtszekerheid van de medewerker;
- het personeelsontwikkelingsbeleid;
- het beleid ten aanzien van de personeelszorg.

Desgewenst zullen de vakorganisaties die partij vormen bij de cao voor het CBR een uitnodiging ontvangen voor een bespreking van dit verslag.

7. Mede aan de hand van dit verslag zal het gevoerde sociaal beleid jaarlijks onderwerp van bespreking zijn in de ondernemingsraad.

Desgewenst zal hetzelfde geschieden met de vakorganisaties.

Werkgelegenheidsontwikkeling

- I Partijen bij de cao voor het CBR erkennen het belang van de werkgelegenheidsontwikkeling.
- II Deze werkgelegenheidsontwikkeling is een belangrijk onderdeel van het sociaal beleid in de onderneming en heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten.
- III De werkgelegenheid is een aangelegenheid waaromtrent informatie en beraad in de onderneming zo goed mogelijk dienen te worden geregeld.
- IV Ter zake van het onder III gestelde komen partijen bij de cao het volgende overeen:

- Uitgangspunten
 1. Informatie- en overlegprocedures zoals deze bij de wet en de SER-fusiegedragsregels 2000 zijn voorgeschreven, blijven bestaan. Competentievraagstukken moeten worden vermeden.
 2. Door de ondernemingsleiding dan wel door één der partijen beschikbaar gestelde informatie zal - indien de inbrenger daarom verzoekt - onder geheimhouding worden behandeld. In dat geval zal tijdens en na het gesprek over de ingebrachte informatie, informatie naar buiten slechts geschieden met instemming van de betrokken gesprekspartners.
 3. De uiteindelijke verantwoordelijkheid en daaruit voortvloeiende bevoegdheid van de ondernemingsleiding voor het nemen van beslissingen blijven onaangetast.
- Informatie en overleg binnen de onderneming.

Ten aanzien van informatie en beraad omtrent de ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheid binnen de onderneming is de ondernemingsraad gesprekspartner. Bij belangrijke ontwikkelingen van de werkgelegenheid ten gevolge van onder meer:

 1. belangrijke reorganisatie;
 2. invoering van nieuwe systemen van elektronische gegevensverwerking en;
 3. afstoting van belangrijke delen van de activiteiten en (partiële) liquidaties van belangrijke onderdelen van de onderneming,

zal de ondernemingsleiding tijdig, in een stadium waarin de besluitvorming nog kan worden beïnvloed, de ondernemingsraad informatie verschaffen.

De vakorganisaties zullen tijdig informatie krijgen over het te voeren sociaal beleid en over de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Onderwerp van overleg vormen:

- a. het werkgelegenheidsbeleid
- b. reorganisaties
- c. overnames van bedrijven of onderdelen van bedrijven
- d. afstoting van activiteiten

Ter zake van het organisatie- en personeelsontwikkelingsbeleid zal desgewenst informatie worden verstrekt aan de vakorganisaties.

V. Deeltijdarbeid

De werkgever is bereid ten aanzien van dat gedeelte van de arbeid, dat zich daartoe leent, deeltijdfuncties te scheppen, in het bijzonder bij uitbreiding van de werkgelegenheid. Over de mate waarin en de verhouding tot het aantal functies dat in volledige arbeidsduur wordt vervuld, zal overleg gepleegd worden met de ondernemingsraad.

De medewerker heeft het recht de werkzaamheden in deeltijdarbeid te verrichten. De werkgever heeft het recht een aanvraag om in deeltijd te werken gemotiveerd te weigeren. Het CBR zegt toe zich maximaal te zullen inspannen bestaande drempels om in deeltijd te gaan werken zo goed mogelijk te slechten.

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:

a. CBR te Rijswijk, als partij enerzijds,

en:

b. De Unie te Culemborg;
Het Gilde;
FNV te Utrecht,

als partijen anderzijds,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) afgesloten:

i	Levenspartner	<ul style="list-style-type: none"> - de persoon met wie de medewerker een burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap is aangegaan; - de persoon met wie de medewerker een samenlevingscontract heeft gesloten dat in een notariële akte is vastgelegd. <p>De afdeling HR wordt schriftelijk door de medewerker geïnformeerd wie als eventuele levenspartner dient te worden aangemerkt.</p>
j	Dienstbetrekking	de in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsrelatie die de medewerker met de werkgever heeft.
k	Deeltijd	de in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsomvang die lager is dan de normale arbeidsduur. De bepalingen van deze cao gelden naar verhouding van, respectievelijk zijn aangepast aan, de overeengekomen arbeidsduur.
l	Basisexamenplaats	de in kilometers meest nabij het woonadres gelegen examenplaats.
m	Werkgebied	het werkgebied van de examinerator en de TEC-medewerker wordt gevormd door de examenplaatsen die liggen op een maximale reisafstand van 40 kilometer gemeten vanaf het woonadres (postcode).
n	Examinator	examinator en rijvaardigheidsadviseur
o	Administratieve dienst	de medewerker, niet zijnde de examinerator
p	TEC-medewerker	medewerker theorie-examencentrum

Overal waar in dit document de mannelijke vorm wordt gebruikt wordt tevens de vrouwelijke vorm bedoeld.

Paragraaf 2: Overige algemene bepalingen

Artikel 2

Interpretatie van deze cao

Vraagstukken omtrent de interpretatie van deze cao worden voorgelegd aan partijen.

Artikel 3

Toepasselijkheid bepalingen Burgerlijk Wetboek

De bepalingen van Boek 7, Titel 10, afdelingen 1 tot en met 9, van het Burgerlijk Wetboek zijn, voor zover in deze cao niet anders is bepaald, van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

Geschillen

Alle ontstane geschillen tussen de bij deze cao betrokken partijen over de interpretatie van deze cao worden onderworpen aan het oordeel van een geschillencommissie, waarvan het advies bindend is. Deze commissie bestaat uit drie leden, waarvan één door de werkgever, één door de vakorganisaties tezamen en de derde, tevens voorzitter, door deze twee leden wordt aangewezen.

Artikel 5

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval zich een dusdanige wijziging van sociaal economische aard in Nederland voordoet, dat partijen redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen partijen binnen één maand na de datum van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt, is (zijn) de partij(en), die de wijzigingen heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.
3. Partijen zijn gebonden aan de wet en regelgeving zoals van toepassing gedurende de looptijd van deze cao (waaronder maar niet uitsluitend, de Wet Werk en Zekerheid en bijbehorende besluiten en ministeriële regels en de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden). Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao nadere afspraken maken over de aanpassing van deze cao en het geldende sociaal plan aan de betreffende wet en regelgeving.

Voor zover op basis van wijzigingen in wet en regelgeving afwijking van nieuwe wet en regelgeving nog mogelijk is bij cao (driekwart dwingend recht) zullen partijen gedurende de looptijd van deze cao voor zover wenselijk en/of noodzakelijk overleg plegen over een eventuele nadere invulling.

Artikel 6

Duur, opzegging en verlenging van deze cao

1. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2020 en eindigt op 30 juni 2023.
2. Indien geen van de partijen de overeenkomst uiterlijk drie maanden vóór het eindigen van de contractduur bij aangetekend schrijven aan elk van de overige partijen heeft opgezegd, wordt de overeenkomst geacht telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.
3. Het bepaalde in lid 2 vindt geen toepassing indien een nieuwe overeenkomst minder dan drie maanden voor het eindigen van de contractduur wordt gesloten.
Alsdan eindigt de overeenkomst op 30 juni 2023 en worden, voor zoveel nodig, partijen geacht de overeenkomst op het moment van het sluiten met ingang van die datum te hebben opgezegd.

Artikel 7

Bescherming van vertegenwoordigers van de bij de onderhandelingen over de cao betrokken vakorganisaties

1. De vertegenwoordiger van een vakorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
2. De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als medewerker wordt geschaad. De wederzijdse naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit de arbeids-overeenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.
3. In geval van vermeende schending van de in het tweede lid vermelde afspraak zal de vertegenwoordiger van een vakorganisatie het bestuur van deze organisatie daarvan verwittigen. Indien overleg van de bezoldigde bestuurders van deze vakorganisatie met de ondernemingsleiding geen aanvaardbare oplossing biedt, zal de vakorganisatie de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan de in artikel 4 bedoelde geschillencommissie.
4. Voor kaderleden van de vakorganisaties gelden dezelfde beschermende regels als voor leden van de ondernemingsraad.

Hoofdstuk 2: Rechten en plichten

Artikel 8

Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen de nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op andere wijze dan die omschreven in de artikelen 5 en 6 van deze overeenkomst en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

Artikel 9

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal geen medewerker in dienst nemen of houden op voorwaarden die afwijken van het in deze cao bepaalde.
2. De werkgever is gehouden met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 13 aan te gaan, waarbij de geldende cao van toepassing wordt verklaard, en hem daarbij van deze cao een exemplaar uit te reiken.
Bij wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst zal schriftelijk een nieuwe overeenkomst worden aangegaan.
3. Indien op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, dan wel ten gevolge van reorganisatie mogelijk tot ontslag van een belangrijk aantal medewerkers moet worden besloten, zal de werkgever zich met de (vak)organisaties voorafgaand in verbinding stellen om de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties te bespreken.
4. De werkgever sluit ten behoeve van alle medewerkers in en buiten de beroepsuitoefening en het gehele jaar door, een verzekering tegen het risico van een ongeval gedurende 24 uur per dag. In de polisvoorwaarden van deze verzekering zijn enkele uitsluitingen opgenomen.
5. De werkgever zal alle uitvoerbare maatregelen treffen die nodig zijn ter voorkoming van schade aan geestelijke en/of fysieke gezondheid van de medewerker als gevolg van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden. Omtrent de aard van de risico's en de mogelijkheden, respectievelijk gebrek aan de mogelijkheid tot beteugeling daarvan, zal de ondernemingsraad worden geïnformeerd.
6. In het kader van het creëren van een gezond werkklimaat, het vergroten van de duurzame inzetbaarheid en de bewustwording bij medewerkers over gezond gedrag zal de werkgever iedere medewerker eens in de drie jaar een gericht preventief medisch onderzoek (PMO) aanbieden. Deelname aan het PMO is voor de medewerker op vrijwillige basis.

Artikel 10

Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden alle voor hem uit deze cao voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen en de in artikel 13 genoemde individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen.
2. De medewerker is mede verantwoordelijk voor de orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven. Hij is gehouden de hem in gebruik gegeven eigendommen van de werkgever zorgvuldig te beheren.
3. De medewerker is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

Hij verbindt zich tot het bijhouden van de voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijke kennis en vaardigheid, tot het deelnemen aan het door de werkgever voor hem vastgestelde werkoverleg en de door de werkgever voor hem vastgestelde studieavonden, en tot het volgen van de door de werkgever voor hem georganiseerde cursussen en stages.

- Indien de werkgever een individuele (her)opleiding van de medewerker noodzakelijk acht, is de medewerker gehouden die opleiding te volgen.
4. Het is de medewerker zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever dan wel een eigen bedrijf te hebben. De medewerker die bij meer dan één werkgever in dienst is, dient te garanderen dat tussen het einde van de werktijd bij de andere werkgever of bij het eigen bedrijf en het begin van de CBR-werktijd ten minste 8 uur rust is genoten.
 5. De medewerker is gehouden om zijn medewerking te verlenen aan door de werkgever in te stellen risico-inventarisaties in het kader van de Arbowet en aan de daaraan aansluitende periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. De examinerator is gehouden medewerking te verlenen aan een periodiek medisch veiligheidsonderzoek. De kosten van beide onderzoeken zijn voor rekening van de werkgever.
 6. Het is de medewerker niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever giften aan te nemen die kennelijk tot doel hebben hem in zijn functie-uitoefening te beïnvloeden, of contacten te onderhouden met rijsschoolhouders, instructeurs, kandidaten en dergelijke die hem zouden kunnen belemmeren zijn functie naar behoren uit te oefenen.
 7. Het is de medewerker verboden onder invloed van alcohol of drugs op het werk te verschijnen. De medewerker is verplicht de werkgever onverwijld mededeling te doen van het al dan niet op medisch voorschrift gebruiken van geneesmiddelen die een goede functie-uitoefening, en voor wat betreft de examinerator met name de rijvaardigheid, kunnen beïnvloeden. Het gebruik van dergelijke geneesmiddelen kan tot gevolg hebben dat de werkgever, na raadpleging van een arts van de Arbodienst waarbij het CBR is aangesloten, de medewerker niet toelaat tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.
 8. Het is de medewerker zonder voorafgaande toestemming van de werkgever niet toegestaan inlichtingen te verstrekken, te poseren en/of interviews toe te staan, noch op enigerlei wijze deel te nemen aan film, TV- en/of radio-uitzendingen, direct betrekking hebbende op het CBR.
 9. Het is de medewerker niet toegestaan een functie te vervullen die betrekking heeft op de handel in motorvoertuigen in de ruimste zin van het woord, onderdelen of accessoires voor deze voertuigen, dan wel op werkzaamheden voor een autoreparatie- of garagebedrijf, verzekeringsbedrijf, rijsschoolbedrijf of ondernemingen die zich bezighouden met het verlenen van diensten bij de aanvraag van rijvaardigheidsbewijzen, verklaringen van geschiktheid en rijbewijzen, dan wel een dergelijk bedrijf of onderneming te exploiteren of hierin een financieel aandeel te hebben, alles in de ruimste zin van het woord.
Het is de medewerker evenmin toegestaan zakelijke relaties met genoemde bedrijven te onderhouden tenzij deze noodzakelijkerwijs voortvloeien uit het zijn van actief bestuurder van motorvoertuigen in het algemeen.
 10. De medewerker is verplicht de werkgever de gewenste inlichtingen te verstrekken die verband houden met of van invloed zijn op zijn functie. De medewerker is in het bijzonder verplicht de werkgever mededeling te doen van een verandering in zijn eventueel naast de onderhavige dienstbetrekking uit te oefenen beroep of bedrijf.
 11. Het is de medewerker niet toegestaan rijonderricht te geven. Voorts is het de medewerker niet toegestaan verkeersonderricht in de ruimste zin van het woord te geven, behoudens na daartoe van de werkgever verkregen schriftelijke toestemming.
 12. Het is de medewerker verboden om informatie waarover hij in de hoedanigheid van zijn functie de beschikking heeft gekregen en waarvan hij in alle redelijkheid mag veronderstellen dat het om vertrouwelijke informatie gaat, zonder voorafgaande toestemming van de werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden te verschaffen.

Artikel 11

Telefonische bereikbaarheid

De examinerator en de examenmanager dienen telefonisch bereikbaar te zijn.

Artikel 12

Auto

Onder medewerker wordt in dit artikel alleen verstaan: de deeltijd examiner, met een dienstverband van minder dan 80%.

1. De medewerker dient te beschikken over een motorvoertuig, voor het besturen waarvan een rijbewijs B is vereist. Dit motorvoertuig dient te allen tijde te voldoen aan de wettelijke voorschriften voor de desbetreffende categorie motorvoertuigen, alsmede aan door de werkgever te stellen eisen.
2. De medewerker is verplicht zich met een motorvoertuig, dat aan de in het eerste lid genoemde eisen voldoet, naar de examenplaats te begeven en deze auto aldaar gedurende de werktijd ter beschikking te hebben en te houden en deze bij zijn werkzaamheden voor de werkgever te gebruiken.
3. Ten behoeve van het motorvoertuig dient overeenkomstig de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen een verzekering te zijn afgesloten, die bovendien de wettelijke aansprakelijkheid van de werkgever dekt ter zake van de schade die ontstaat gedurende de tijd dat de medewerker het motorvoertuig gebruikt bij zijn werkzaamheden voor de werkgever.
4. Bij verandering van motorvoertuig, tenzij het betreft een tijdelijke voorziening, dient de medewerker de werkgever daarvan onverwijld op de hoogte te brengen.

Hoofdstuk 3: Arbeidsovereenkomst

Paragraaf 1: Arbeidsovereenkomst

Artikel 13

Inhoud arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst kan met inachtneming van hetgeen wettelijk is bepaald, zowel voor bepaalde als onbepaalde tijd worden aangegaan. Voor zover zeker is dan wel waarschijnlijk dat werk een tijdelijk karakter heeft en indien het gaat om de opleiding tot aspirant-examinator, wordt in beginsel gebruik gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
2. In afwijking van artikel 7:668 a lid 2 BW (jo artikel 7:668a lid 1 BW) wordt bij het aangaan of verlengen van een arbeidsovereenkomst geen rekening gehouden met alle uitzend- en detacheringperiodes bij het CBR, die zijn geëindigd gedurende de periode van 6 maanden voorafgaand aan de eerste arbeidsovereenkomst. Deze uitzend- en detacheringperiodes tellen derhalve niet mee in de zogenoemde "keten".
3. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders wordt overeengekomen, een proeftijd van twee maanden.
4. De individuele arbeidsovereenkomst bevat in ieder geval:
 - de datum van indiensttreding;
 - de aard van de arbeidsovereenkomst (voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd), de arbeidsomvang alsmede de duur van de proeftijd;
 - de functie en het salaris van de medewerker, alsmede zijn indeling in de functie-groep/salarisschaal met het bijbehorende aantal schaaljaren;
 - de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden verricht.

en voor zover van toepassing:

- het werkgebied waarvoor de examinator en TEC-medewerker is aangesteld en waarbinnen de basisexamenplaats is gelegen;
- de vaste werkdagen per week die de medewerker voor de werkgever werkzaam zal zijn;
- de afstand in kilometers tussen het woonadres en de diverse examenplaatsen waarvoor hij is aangesteld, volgens een gangbare digitale routeplanner. Indien de medewerker een logischer route heeft die afwijkt van de routeplanner gegeven advies beslist de direct leidinggevende na overleg met hem. Indien nodig kan de directie een ander systeem aanwijzen.

Artikel 14

Werkgebied examinator en TEC-medewerker

1. De examinator en TEC-medewerker hebben een eigen werkgebied dat, gerekend vanaf het woonadres, ligt binnen een reisafstand van maximaal 40 km. Het werkgebied wordt vastgesteld met behulp van een gangbare digitale routeplanner.
2. Onder bijzondere omstandigheden kunnen, in overleg met de examinator of TEC-medewerker en op individuele basis, examenplaatsen aan het werkgebied worden aangepast.
3. De werkgever is verantwoordelijk voor de planning van de noodzakelijke examenafnamecapaciteit per examenplaats en zal zich bij het toedelen van examens inspannen om te komen tot een zo doelmatig mogelijke indeling, bij voorkeur in de aangewezen basisexamenplaats.
4. Iedere examinator of TEC-medewerker heeft de mogelijkheid om met zijn direct leidinggevende in overleg te treden over tijdelijke fixatie van zijn werkgebied op sociale gronden. Indien het verzoek om tijdelijke fixatie van het werkgebied door de leidinggevende wordt afgewezen dan kan de betreffende medewerker het verzoek met daarin tevens de door de leidinggevende vermelde reden van de afwijzing, binnen 14 dagen na de afwijzing ter toetsing schriftelijk voorleggen aan de manager van de afdeling HR. De manager HR zal, rekening houdend met de belangen van beider partijen, binnen 14 dagen na het verzoek schriftelijk en gemotiveerd besluiten op het verzoek. Bij een voor de medewerker positief besluit zal in ieder geval zowel het werkgebied als de periode van de fixatie worden vermeldt. Een afschrift van het besluit wordt tevens verstrekt aan de direct leidinggevende.

Indien sprake is van een voor de medewerker negatief besluit dan kan de medewerker bezwaar maken tegen dit besluit door alsnog, conform de interne klachten regeling van het CBR, een schriftelijke klacht in te dienen bij de klachtencommissie.

5. Als de basisexamenplaats van de examinator of TEC-medewerker wordt opgeheven of gewijzigd stelt de werkgever in overleg met hem de nieuwe basisexamenplaats vast.
6. Als de openingsdag(en) van één of meer examenplaatsen in het werkgebied van de examinator of TEC-medewerker zodanig wijzig(t)(en) dat de inzetbaarheid binnen het werkgebied vermindert, stelt de werkgever in overleg met de examinator of TEC-medewerker de vaste werkdagen opnieuw vast, dan wel voegt de werkgever een individueel overeen te komen examenplaats toe aan het werkgebied.
7. Bij verandering van woonadres, door verhuizing op verzoek van de examinator of TEC-medewerker, wordt het werkgebied opnieuw vastgesteld. De werkgever zal zich inspannen hem in te zetten binnen dit werkgebied. Indien er binnen dit gebied geen mogelijkheden zijn blijven één of meer examenplaatsen binnen het oorspronkelijke werkgebied gehandhaafd.

Artikel 15

Specialisaties

1. Specialisatie is in het algemeen, met inachtneming van de daarvoor opgestelde selectiecriteria, voor iedere medewerker mogelijk.
2. Alvorens een examinator in aanmerking komt voor een specialisatie moet in principe voldaan zijn aan de volgende vereisten:
 - a. eerst 2 jaar B-examens afnemen, dan naar A;
 - b. eerst 4 jaar B-examens afnemen, dan naar CDE.

Paragraaf 2: Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 16

Opzegtermijnen

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan door de werkgever en de medewerker met een opzegtermijn van één maand tussentijds schriftelijk worden opgezegd.
2. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd ontvangt de medewerker uiterlijk één maand tevoren daarover schriftelijk bericht.
3. Opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geschiedt schriftelijk met inachtneming van de hieronder genoemde termijnen, zodanig dat de dienstbetrekking eindigt aan het einde van een kalendermaand.
4. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bedraagt:
 - a. voor ieder jaar onafgebroken dienstverband één week met een maximum van 13 weken en bovendien
 - b. voor de medewerker die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt: voor ieder jaar onafgebroken dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd één week extra met een maximum van 13 weken.Onvoltooide perioden van een jaar worden als volledige perioden gerekend.
5. De minimale opzegtermijn bedraagt voor de werkgever 1 maand en voor de functiegroepen 60 en hoger 2 maanden.
6. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt 1 maand en voor de functiegroepen 60 en hoger 2 maanden.

Artikel 17

Einde van rechtswege

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:

- a. Op de dag waarop de medewerker aanspraak kan maken op een AOW-uitkering, ook al is de medewerker alsdan vanwege ziekte niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten dan wel geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt. De medewerker heeft gedurende de looptijd van deze CAO de keuze door te werken tot 67 jaar.
- b. Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst na de AOW leeftijd van rechtswege op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de medewerker de leeftijd van 67 jaar heeft bereikt of zoveel eerder als met de medewerker is overeengekomen. Bij deze voortzetting van de arbeidsovereenkomst gelden de arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op de 64-jarige medewerker.
- c. Bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, of indien bij wet aangegeven, ook al is de medewerker alsdan vanwege ziekte niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten dan wel geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt.

Artikel 18

Ontslag op staande voet

1. Werkgever of medewerker kunnen de arbeidsovereenkomst onverwijld opzeggen wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 677 onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. De werkgever of medewerker die conform lid 1 onverwijld opzegt, bevestigt de opzegging schriftelijk binnen twee werkdagen.

Artikel 19

Ontslagcommissie

De directie zal in alle gevallen van voorgenomen ontslag, die daarvoor in aanmerking komen, toepassing geven aan de bepalingen van Afdeling 9, titel 10, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de daarop gebaseerde uitvoeringsbepalingen in die zin dat de toetsingsrol door het UWW wordt overgenomen door de CBR ontslagcommissie. Op de ontslag commissie is de "cao ontslag commissie code (*Best practice rules* voor de ontslagcommissie ex artikel 7:671a BW)" integraal van toepassing.

Artikel 20

Vakantie bij beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie-uren op te nemen. De werkgever kan de medewerker echter niet tot opname van die vakantie-uren verplichten.
2. Indien de medewerker bij beëindiging van de dienstbetrekking de hem nog toekomstige vakantie-uren niet heeft genoten, wordt hem voor elk vakantie-uur een overeenkomend deel van het salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering uitbetaald.

Hoofdstuk 4: (Pre)pensioen

Artikel 21

Prepensioen

1. De medewerker die op 31 december 2005 bij de werkgever in dienst was is verplicht opgenomen in de prepensioenregeling. Voor de uitvoering van de prepensioenregeling wordt verwezen naar het desbetreffende reglement van de Stichting Pensioenfonds CBR.
2. Desgewenst kan de medewerker vanaf de maand volgend op de 62^e verjaardag de prepensioenpolis conform het reglement laten uitkeren.

Artikel 22

Pensioen vanaf 1 januari 2012

1. Sinds 1 januari 2012 is het CBR aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Dit betrof een verplichte aansluiting per 1 januari 2013.
2. Het ABP heeft een middelloonregeling met een voorwaardelijke toeslagverlening.
3. Voor alle medewerkers (de actieve deelnemers) geldt sinds 1 januari 2012 de pensioenopbouw en de premiebetaling van de ABP-regeling.
4. De door de medewerker verschuldigde pensioenpremie wordt vastgesteld door ABP.
5. Deze overgang geldt voor de volgende groepen van medewerkers:
 - a. Medewerkers in dienst bij het CBR op 1 januari 2012 en op wie tot en met 31 december 2011 de A-regeling van toepassing is;
 - b. Medewerkers in dienst bij het CBR op 1 januari 2012 en op wie tot en met 31 december 2011 de B-regeling van toepassing is;
 - c. Medewerkers in dienst bij het CBR op 1 januari 2012 en op wie tot en met 31 december 2011 de C-regeling van toepassing is;

Artikel 22a

Toeslagendepot

Een nieuw toeslagendepot zal gevoed worden uit de bij liquidatie van de Stichting Pensioenfonds CBR vrijkomende middelen; naar schatting € 11,9 miljoen per 31 december 2010. De middelen van het toeslagendepot kunnen uitsluitend worden aangewend voor toeslagverlening op de pensioenrechten en pensioenaanspraken waarop de toeslagregeling betrekking heeft en op het betalen van kosten ter zaken van uitvoering, advies en controle met betrekking tot het toeslagbeleid.

Het toeslagendepot zal ondergebracht worden bij een verzekeraar. Het beheer is in handen van een commissie van drie deskundigen, die niet in dienst zijn van het CBR. Partijen hebben afspraken gemaakt over wijze van benoeming en ontslag van deze deskundigen en over de wijze waarop zij het beheer voeren en beschikbare middelen aanwenden voor toeslagen.

1. Vanaf 1 januari 2012 tot en met 31 december 2021 zal het CBR jaarlijks 2% van de salarissom van het desbetreffende jaar van de medewerkers van CBR toevoegen aan dit toeslagendepot.
2. Het toeslagendepot is per 1 januari 2022 opgeheven.

Artikel 22b

Premie protocol

De verwachte pensioenpremie werkgever (pensioen plus Vut plus VPL) bij het ABP bedraagt op basis van de huidige inzichten en huidige CBR populatie 15,05% (gedurende de periode 2016-2022) van de salarissom. Indien de komende jaren de premie lager wordt dan het genoemde percentage van de salarissom, zal het CBR de verlaging van de premie toevoegen aan het toeslagendepot.

Partijen stellen vast dat de middelen in verband met enerzijds de werkgeverspremies en anderzijds de compensatieregeling en de storting door de werkgever in het toeslagendepot structureel behoren tot de arbeidsvoorwaardenruimte en in principe zijn geormerkt voor pensioenen. Zodra deze middelen niet

meer benodigd zijn voor bovengenoemde pensioenaangelegenheden, zullen zij overleg voeren over de besteding ervan.

Artikel 22c

Financiële foto

Vanaf de leeftijd van 55 jaar heeft de medewerker éénmalig de mogelijkheid een zogenaamde financiële foto te laten maken om meer zicht te krijgen op de huidige en toekomstige persoonlijke financiële situatie. De kosten zijn voor de werkgever. De leverancier wordt door werkgever aangewezen.

Artikel 22d

Cursus Pensioen in Zicht

Twee jaar voorafgaand aan het bereiken van het fulltime pensioen krijgt de medewerker het aanbod deel te nemen aan de cursus Pensioen In Zicht. Het is een eendaagse cursus voor de medewerker en eventuele partner. De kosten (tijd en geld) hiervoor komen voor rekening van het CBR.

Hoofdstuk 5: Arbeidstijden en arbeidsduur

Artikel 23

Dagvenster en toeslag verschoven werktijden

1. De normale werktijden liggen tussen 07.30 en 17.30 uur
2. Gedurende de looptijd van deze cao is het dagvenster, als zijnde een pilot, verruimd. Deze verruiming geldt voor alle medewerkers uitgezonderd examinatoren en DPR.
3. Met ingang van 1 mei 2022 zijn de nieuwe werktijden bij het CBR als volgt:
 - a. Maandag tot en met vrijdag van 07.30 uur tot 21.00 uur
 - b. Zaterdag van 09.00 – 17.00 uur gedurende de pilot voor de administratieve functies
4. De medewerker die na overleg met zijn manager binnen de overeengekomen contracturen na 17:30 uur werkt, ontvangt hiervoor een toeslag van 15%.
5. De medewerker die na overleg met zijn manager op zaterdag werkt, ontvangt hiervoor een toeslag van 50%.
6. Een paritaire begeleidingscommissie volgt de uitvoering van de pilot.

Artikel 24

Weekenden en feestdagen

1. Op zaterdagen wordt in de regel niet gewerkt.
2. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt.
3. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst de volgende dagen verstaan:
 - a. Nieuwjaarsdag
 - b. Goede Vrijdag
 - c. 2^e Paasdag
 - d. Koningsdag
 - e. Bevrijdingsdag
 - f. Hemelvaartsdag
 - g. 2^e Pinksterdag
 - h. de beide Kerstdagen

Artikel 25

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld per week:
 - a. voor de medewerker in de administratieve dienst: 37 uur en 30 minuten (37,5 uur);
 - b. voor de examinator: 36 uur en 40 minuten (36,67 uur).
2. De A/B-examinator heeft de keuze uit twee werktijdenregelingen, zijnde de invulling van de normale arbeidsduur:
 - a. per week 36 uur en 40 minuten examens afnemen, waarbij door de werkgever op jaarbasis 51 uur en 20 minuten aan roostervrije rechten worden toegekend.
 - b. per periode van 3 weken gedurende 13 werkdagen 9 examens per dag afnemen (= 107¼ uur per 3 weken).
3. De keuze voor 9 examens per dag op grond van lid 2 optie b, kan ertoe leiden dat de A/B examinator op een andere locatie dan zijn basislocatie zal worden ingezet indien het niet mogelijk blijkt te zijn om tijdens het laatste examen van de dag twee examinatoren in te plannen op de basislocatie van de examinator.
4. Voor de overige examinatoren geldt de lid 2 sub a genoemde regeling of een van sub b afgeleide regeling.
5. De administratieve medewerker stelt in overleg met de werkgever een werktijdenregeling vast waarbij het uitgangspunt is dat per periode van 3 weken 109 uur wordt gewerkt.
6. Op de medewerker, ingedeeld in functiegroep 75 of hoger zijn de leden 2 tot en met 5 niet van toepassing. Aan hem worden per jaar 52,5 roostervrije uren toegekend.

Hoofdstuk 6: Inkomen

Paragraaf 1: Salaris

Artikel 26

Functiewaardering

Alle functies in de CBR-organisatie zijn gewaardeerd met behulp van de Bakkenist-MNT methode. Voor de medewerker, die in dienst was ten tijde van de invoering van het bijbehorende loongebouw (01-01-1997) gelden persoonsgebonden salarisgaranties. Ook nieuwe functies worden met dit systeem gewogen. Gedetailleerde informatie is opgenomen in bijlage 1. Voor zover ontwikkelingen op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geven en eventueel problemen veroorzaken bij het aantrekken van geschikt personeel, zal daartoe overleg plaatsvinden met de vakorganisaties.

Artikel 27

Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de medewerkers zijn ingedeeld in functiegroepen. De actuele functielijst staat op intranet op de HR pagina.
2. Van elke in de in lid 1 genoemde functie in de functielijst zal een functiebeschrijving worden gemaakt, die voor iedereen ter inzage is.
3. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die gebaseerd is op schaaljaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
4. De medewerker, die over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomstige functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het bepaalde onder artikel 29 lid 1.
5. De medewerker wordt schriftelijk geïnformeerd over de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, over de salarisschaal waarin die functie is ingedeeld en over zijn schaaljaren. Eventuele wijzigingen worden hem, nadat met hem overleg heeft plaatsgevonden, door de werkgever schriftelijk meegedeeld.

Artikel 28

Periodieke verhogingen

1. De periodieke verhoging binnen de salarisschaal van de medewerker die het maximum nog niet heeft bereikt, vindt jaarlijks plaats op 1 januari. Tussen de datum van indiensttreding en de eerste verhoging dienen minimaal zes volle kalendermaanden te liggen. De periode, waarin de "examinator in opleiding" nog niet bevoegd is zelfstandig examens af te nemen, telt hierbij niet mee.
2. Indien de werkgever, na ampele overweging besluit de periodieke verhoging van een medewerker eenmalig niet toe te kennen, of op een later tijdstip toe te kennen, bespreekt hij de daaraan ten grondslag liggende argumenten tijdens een jaar- of voortgangsgesprek en bevestigt dit schriftelijk aan de medewerker.

Artikel 29

Vervanging van een functionaris

1. De medewerker, die tijdelijk een functionaris vervangt waarvan de functie hoger is ingeschaald dan die van hemzelf, blijft ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. De medewerker wordt extra beloond volgens het bepaalde in de leden 2, 3, 4 en 5.
2. De medewerker die, anders dan in het geval van vakantie, een functionaris vervangt waarvan de functie hoger is ingeschaald dan die van hemzelf, ontvangt daarvoor met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van de vervanging een uitkering, mits deze vervanging langer dan een maand duurt.
3. In geval van volledige vervanging wordt de uitkering als bedoeld in lid 2 toegekend naar evenredigheid van de periode van vervanging. Grondslag van de uitkering is het verschilbedrag bij trede 1 tussen de twee betreffende schalen.

4. In geval van niet volledige vervanging of bij regelmatige vervanging zonder structureel karakter wordt de extra beloning als bedoeld in lid 1 toegekend op basis van redelijkheid en na overleg met betrokkene. Er geldt een maximum van 10 procent van het salaris van de vervangen functie.
5. De extra beloning als bedoeld in lid 1 wordt niet toegekend aan de medewerker bij wiens functie-indeling reeds met de vervanging van andere functies is rekening gehouden.

Artikel 30

CDE-specialisaties

1. De examinator CCV ontvangt per 1 januari 2013 een vaste maandelijkse toeslag van € 90,00 bruto per maand op basis van een fulltime dienstverband. Uitgezonderd is de examinator CCV die op basis van de leden 2 en 3 van dit artikel een toeslag ontvangt.
2. De examinator die het CDE-specialisme ook feitelijk uitoefent, ontvangt daarvoor op het maandsalaris een toeslag van 2,2% van de oude schaal X-3 onder de voorwaarde dat hij deze toeslag reeds op 31 december 1997 ontving.
3. De examinator die wel over de kwalificatie beschikt, maar het CDE-examen niet meer feitelijk afneemt, ontvangt daarvoor op het maandsalaris een toeslag van 1,1% van de oude schaal X-3.

Artikel 31

Arbeid op feestdagen

Het salaris van de medewerker als bedoeld in artikel 1 onder c sub a over feestdagen, niet vallende op een zaterdag of een zondag, wordt doorbetaald.

Het salaris van de medewerker als bedoeld in artikel 1 onder c sub b over feestdagen, niet vallende op een zaterdag of een zondag, wordt alleen doorbetaald als deze dagen vallen op een in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde werkdag waarop de medewerker voor de werkgever werkzaam zou zijn.

Artikel 32

Structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen

1. De salarissen worden op de volgende momenten structureel verhoogd.
 - 1,5% per 1 mei 2022
 - 2% per 1 oktober 2022
 - 1,5% per 1 mei 2023
2. De huidige salarisschalen worden overeenkomstig de salarisaanpassingen zoals genoemd in lid 1 per genoemde data aangepast.

Artikel 33

Eenmalige uitkeringen

1. € 400 bruto, voor de medewerkers als bedoeld in artikel 1 onder c, die op of na 1 januari 2020 bij het CBR in dienst zijn getreden. Dit is een voorschot op de eenmalige uitkering genoemd onder lid 4.
2. € 300 netto voor de medewerkers als bedoeld in artikel 1 onder c die door de coronamaatregelen sinds 16 maart 2020 gedwongen waren thuis te werken en na 1 maart 2020 bij het CBR in dienst zijn getreden. De uitkering is een tegemoetkoming voor de gemaakte kosten als gevolg van het gedwongen thuiswerken
3. De onder lid 1 en lid 2 genoemde uitkeringen
 - a. zijn voor deeltijd medewerkers naar rato van het percentage dienstverband;
 - b. zijn alleen van toepassing op medewerkers die op 31 december 2021 nog een arbeidsovereenkomst met het CBR hebben;
 - c. worden uitbetaald tijdens de 13e salarisrun van 2021;
 - d. zijn grondslag loos. Er wordt geen pensioen, eindejaarsuitkering, vakantietoeslag en overige toeslagen over opgebouwd.
4. 3,95% in juni 2022 voor de medewerker, als bedoeld in artikel 1 onder c, die een aaneengesloten dienstverband met het CBR had van 1 januari 2021 tot 1 maart 2022.

5. De basis voor de in lid 4 genoemde eenmalige uitkering is het bruto maandsalaris van april 2022 maal 12 (inclusief vakantiegeld- en eindejaarsuitkering). Er wordt geen pensioen over het bedrag opgebouwd. De onder lid 1 genoemde en reeds betaalde uitkering wordt verrekend.
6. Medewerkers, als bedoeld in artikel 1 onder c, die bij het CBR zijn gestart tussen 1 januari 2021 en 1 december 2021 ontvangen de uitkering naar rato van het aantal gewerkte maanden. Voor iedere maand dat men in genoemde periode in 2021 geen arbeidsovereenkomst met het CBR had, wordt 1/12 deel van de uitkering in mindering gebracht.

Paragraaf 2: Toeslagen

Artikel 34

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk gedurende de uren waarmee het aantal uren van de in artikel 25 lid 1 genoemde arbeidsduur wordt overschreden. Bij de administratieve dienst moet dit gezien worden over drie weken. Voor de examinator ontstaat overwerk indien examens worden afgenomen buiten het van toepassing zijnde dagrooster.
2. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen dan wel beperkt. Indien het op grond van de hoeveelheid werk onvermijdelijk is, wordt overwerk zoveel mogelijk in gelijke mate over de betrokken medewerkers verdeeld. Behoudens aan de medewerker van 55 jaar en ouder kan de werkgever na overleg met de ondernemingsraad het deelnemen aan overwerk verplicht stellen voor zover dit niet in strijd is met de Arbeidstijdenwet.
3. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt niet als overwerk beschouwd overschrijding van de normale arbeidsduur:
 - a. met arbeid verricht door de medewerker waarvan de functie is ingedeeld in groep 70 en hoger. In specifieke situaties zal de overwerkregeling van toepassing worden verklaard voor de medewerkers in functiegroep 70. Het betreft gepland overwerk dat in overleg tussen manager en medewerker wordt vastgesteld. Overwerk zal worden vergoed in die specifieke situaties waar het niet mogelijk is de gewerkte extra uren in tijd te compenseren in de reguliere werkweek;
 - b. vanwege het bijwonen van de in artikel 40, genoemde studieavonden;
 - c. door meeruren als genoemd in artikel 35.
4. Overwerk wordt betaald met een toeslag op het uurloon van de medewerker. De medewerker van 18 jaar en ouder ontvangt ten minste een overwerkvergoeding gebaseerd op het uurloon van functiegroep 35, bij 22 jaar.
5. Voor overwerk worden behalve het normale uurloon de volgende toeslagen betaald:
 - a. voor de medewerker in de administratieve dienst:

i. voor uren op maandag tot en met zaterdag	50%
ii. voor uren op zondag	100%
iii. voor uren tussen 22.00 en 07.00 uur indien dit overwerk in opdracht van de werkgever wordt verricht	100%
iv. voor uren op feestdagen	200%
 - b. voor de examinator:
 - i. voor de eerste 200 overuren per kalenderjaar 50%
 - ii. voor de overige overuren 100%
 - iii. met ingang van 1 april 2022 vervallen de bepalingen genoemd in lid 5 sub b onder i en ii. Daarvoor in de plaats treedt:

voor overuren op maandag tot en met zaterdag	50%
--	-----
 - iv. voor uren op (rooster)vrije dagen indien dit werk in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever op een vrije dag moet worden verricht 100%
6. Tijdens vakantie-uren bedraagt de toeslag eveneens 100% alsmede een compensatie in vrije tijd van het aantal uren overwerk.

7. Indien door weersomstandigheden de in overwerk ingedeelde examens geen doorgang vinden wordt het uurloon, verhoogd met de normale overwerktoeslag, uitbetaald over de tijd dat de examinator verplicht is op de examenplaats aanwezig te zijn.
8. Manager en medewerker stellen gezamenlijk vast op welke wijze de vergoeding van het overwerk (in geld of tijd) zal plaatsvinden:
 - uitbetaling van de gewerkte overuren plus de daarop van toepassing zijnde toeslag;
 - opnemen van de gewerkte overuren als "tijd voor tijd" en uitbetaling van de van toepassing zijnde toeslag;
 - indien er sprake is van verplicht overwerk geldt alleen de vergoeding met een toeslag.
9. Indien door de medewerker in de administratieve dienst op een normale werkdag wordt overgewerkt, kan bij de werkgever een warme maaltijd worden gedeclareerd.

Artikel 35

Meerurentoeslag

1. Er is sprake van meeruren als de met de deeltijdmedewerker overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden maar binnen de grenzen blijft van de in artikel 25 lid 1 genoemde arbeidsduur.
2. Voor meeruren geldt een toeslag van 30%.
3. In de toeslag zijn over deze meeruren al verrekend vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en opbouw van vakantierechten.
4. De deelnemer aan de vitaliteitsregeling (hoofdstuk 11) wordt in principe niet ingezet voor meeruren. Mocht medewerker incidenteel toch nog voor extra werk worden ingezet, dan geldt een meerurentoeslag over het verschil tussen een fulltime contract en de nieuwe arbeidsomvang.
5. Meeruren zijn met ingang van 1 januari 2012 pensioengevend.

Artikel 36

Inconveniëntentoeslag

A-examinator

- a. Voor dagen dat de A-examinator op een AVB-terrein examens afneemt, wordt een bruto inconveniëntentoeslag uitbetaald van € 12,50 per dagdeel.
- b. Er is sprake van een dagdeel wanneer de examinator 1 t/m 10 AVB-examens op één dag afneemt. Vanaf 11 AVB-examens op één dag is sprake van twee dagdelen.

AM2-examinator

- a. Voor dagen dat de AM2-examinator examens voor de categorie AM2 afneemt, wordt vanaf 1 oktober 2011 een bruto inconveniëntentoeslag uitbetaald van € 12,50 per dagdeel.
- b. Er is sprake van een dagdeel wanneer de examinator 1 t/m 6 AM2-examens op één dag afneemt. Vanaf 7 AM2-examens op één dag is sprake van twee dagdelen.

Artikel 37

Compensatie afschaffen prepensioen

Aan de medewerker die op 31 december 2005 én zonder onderbreking op 1 januari 2007 bij de werkgever in dienst was én geboren is op of na 1 januari 1950 wordt vanaf 1 januari 2007 een maandelijks toeslag uitgekeerd van 2,5% over het bruto maandsalaris. De toeslag maakt per 1 januari 2007 deel uit van de grondslag voor de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de pensioenopbouw.

Artikel 38

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Maandelijks wordt 1/12 deel van de vakantietoeslag opgebouwd.

2. De medewerker, als bedoeld in artikel 1 onder c, ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoelage van 8%. De grondslag voor de toeslag is 12 maal het maandsalaris van de maand mei in dat jaar, met inbegrip van de toeslag compensatie afschaffen prepensioen als bedoeld in artikel 37 en met uitzondering van de vergoedingen / toeslagen als bedoeld in de artikelen 34, 35, 36, 39, 40, 46 en 47.
3. Indien de dienstbetrekking niet het volledige kalenderjaar heeft geduurd, ontvangt de medewerker een vakantietoelage naar verhouding van het aantal maanden dat het dienstverband in het betreffende jaar heeft geduurd. Indien het dienstverband eindigt vóór de maand mei, wordt de vakantietoelage berekend aan de hand van het salaris bij uitdiensttreding. Vangt het dienstverband aan na de maand mei, dan wordt de vakantietoelage berekend aan de hand van het salaris bij indiensttreding.
4. De eventueel te veel betaalde vakantietoelage wordt bij de medewerker, wiens dienstverband tijdens het kalenderjaar eindigt, anders dan door overlijden, op de laatste salarisbetaling in mindering gebracht.
5. Een voorschot op de vakantietoelage kan worden aangevraagd, indien de medewerker vóór de uitbetaling datum een vakantie van ten minste vijf aaneengesloten dagen opneemt. Het voorschot is niet groter dan het bedrag dat reeds is opgebouwd.
6. Medewerkers die in mei of later van een kalenderjaar in dienst treden, ontvangen de vakantietoelage over de gewerkte maanden in december van het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 39

Eindejaarsuitkering

1. De medewerker als bedoeld in artikel 1 onder c ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 8,33%. Maandelijks wordt 1/12 deel van de eindejaarsuitkering opgebouwd.
2. De grondslag voor de eindejaarsuitkering is 12 maal het maandsalaris van de maand december in dat jaar, met inbegrip van de toeslag compensatie afschaffen prepensioen als bedoeld in artikel 37 en met uitzondering van de vergoedingen als bedoeld in de artikelen 34, 35, 36, 38, 40, 46 en 47.
3. Indien de dienstbetrekking niet het volledige kalenderjaar heeft geduurd of in de loop van het jaar van omvang is gewijzigd, wordt de eindejaarsuitkering bij het einde van de dienstbetrekking dan wel in de maand december naar evenredigheid toegekend.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar wordt de eindejaarsuitkering berekend aan de hand van het laatst geldende maandsalaris.
5. Een voorschot op de eindejaarsuitkering is niet groter dan het bedrag dat reeds is opgebouwd.

Paragraaf 3: Vergoedingen

Artikel 40

Bijzondere vergoedingen

Bovenop het maandsalaris ontvangt de medewerker, op wie de hieronder aangegeven omstandigheden van toepassing zijn, de volgende procentuele of in geld uitgedrukte toeslagen. Deze toeslagen tellen niet mee voor de berekening van de vakantietoelage, de eindejaarsuitkering of de (pre)pensioen-grondslag.

Stand-by vergoeding

De medewerker die zich in opdracht van de werkgever buiten zijn normale dienst beschikbaar moet houden voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden of het opheffen van bedrijfsstoringen ontvangt hiervoor een vergoeding. In bijlage 4 staan de bijbehorende bedragen vermeld.

Reistijdvergoeding

1. Recht op een vergoeding van reistijd buiten werktijd ontstaat bij het afnemen van examens buiten het werkgebied en buiten de eventueel individueel overeengekomen examenplaats. Van vergoeding

is tevens sprake bij het volgen van opleidingen die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de functie van examinator of TEC-medewerker.

2. Indien de werkzaamheden worden verricht binnen het werkgebied respectievelijk de individueel overeengekomen examenplaats is er geen sprake van een vergoedingsregeling voor reistijd.
3. Bij het heen en weer reizen tussen het woonadres en de niet tot het werkgebied behorende examenplaats geldt bij een enkele reisafstand van meer dan 40 tot en met 70 kilometer een vergoeding van 30 minuten.
4. Bij het heen en weer reizen tussen het woonadres en de niet tot het werkgebied behorende examenplaats geldt bij een enkele reisafstand van meer dan 70 kilometer een vergoeding van 90 minuten.
5. De vergoeding vindt plaats in de vorm van salarisbetaling, storting in het levensloopdepot of, indien de examenindeling dat toelaat, als korting op de dagindeling (op de dag waarop examens worden afgenomen in de afwijkende examenplaats). De vorm van vergoeding wordt in overleg tussen werkgever en de examinator of TEC-medewerker vastgesteld.
6. Bij verhuizing op verzoek van de medewerker wordt de oorspronkelijke vergoeding voor woon-werkverkeer en reistijd niet uitgebreid.

Vergoeding bij overnachting

Bij een enkele reisafstand van meer dan 70 kilometer bestaat de mogelijkheid tot overnachten binnen een straal van 10 kilometer van de examenplaats waarin de werkzaamheden tijdelijk worden verricht. In bijlage 4 staan de bijbehorende bedragen vermeld.

Studieavondvergoeding

De vergoeding aan de medewerker voor het bijwonen van een studieavond staat in bijlage 4 vermeld.

Vergoeding bedrijfshulpverlening

De medewerker die door de werkgever formeel is benoemd tot bedrijfshulpverlener en de noodzakelijke opleiding succesvol heeft voltooid, ontvangt hiervoor een jaarlijkse vergoeding van € 175,- bruto.

Artikel 41

Reiskostenvergoeding examinator, DPR en TEC-medewerker

1. Als basis voor de berekening van de vergoeding voor woon-werkverkeer wordt de afstand vanaf het woonadres tot aan de werkplek vastgesteld met behulp van een gangbare digitale routeplanner. In principe is deze methode bepalend, maar bij verschil van opgave ter bepaling van het aantal kilometers, zal overleg tussen medewerker en leidinggevende plaatshebben.
2. De examinator, DPR en TEC-medewerker die geen gebruik maken van een leaseauto ontvangen voor iedere gehele of gedeeltelijke dag dat daadwerkelijk examens worden afgenomen, dan wel andere werkzaamheden worden verricht, een kilometervergoeding. Deze wordt door de directie vastgesteld. De vergoeding wordt berekend door de retourafstand tussen het woonadres en de examenplaats waar hij die dag examens heeft afgenomen dan wel de plaats waar hij andere werkzaamheden heeft verricht, te vermenigvuldigen met € 0,19 netto, aangevuld met de bruto vergoeding genoemd in artikel 42. De vergoeding wordt niet gegeven, wanneer geen gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer, bijvoorbeeld door met een ander mee te rijden of door gebruik te maken van het openbaar vervoer. In laatstgenoemd geval worden de kosten van het openbaar vervoerstarief 2e klasse vergoed.
3. De reiskosten voor het bijwonen van een studieavond of een cursus worden vergoed op basis van het hiervoor onder 2 bepaalde.

Reiskostenvergoeding administratieve dienst

Tot 1 mei 2022 is het volgende van toepassing.

- a. Fulltimemedewerker

Afstand 0 tot en met 10 kilometer

- Indien gebruik gemaakt wordt van eigen vervoer bedraagt de vergoeding

- € 10,= bij een enkele afstand van 0 t/m 5 km;
- € 20,= bij een enkele afstand van 6 t/m 10 km.

Afstand 11 tot en met 40 kilometer

De vergoedingen zijn:

enkele afstand	bij gebruik van eigen vervoer (bij 4 of meer reisdagen per week)	bij gebruik van openbaar vervoer
11 t/m 15 km	€ 65,=	Vergoeding van de werkelijke kosten.
16 t/m 20 km	€ 90,98	Vergoeding van de werkelijke kosten.
21 t/m 30 km	€ 130,=	Vergoeding van de werkelijke kosten.
31 km en meer	€ 130,=	Vergoeding van de werkelijke kosten.

b. Deeltijdmedewerker

- Bij de deeltijdmedewerker met 4 of meer gedeeltelijke reisdagen geldt bij gebruik van eigen vervoer dezelfde vergoeding als bij de fulltimemedewerker.
- Bij de deeltijdmedewerker met minder dan 4 werkdagen per week wordt bij gebruik van eigen vervoer de vergoeding naar evenredigheid toegekend.

Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

Bij gebruik van het openbaar vervoer, betaalt het CBR de kosten van het maand- of jaarabonnement stad/streekvervoer of NS 2e klas, tegen overlegging van vervoersbewijzen. Dit abonnement moet getoond worden op de afdeling HR ter vaststelling van de kosten.

Artikel 42

Zakelijke kilometers

1. De vergoeding voor zakelijke kilometers, bijvoorbeeld bij detachering, A-examens en dienstritten door de medewerker van de administratieve dienst bedraagt € 0,19 netto en € 0,10 bruto.
2. In verband met de hoge brandstofkosten is de onder lid 1 genoemde bruto reiskostenvergoeding tijdelijk verhoogd naar € 0,16 bruto. De directie behoudt zich hierbij het recht voor deze verhoging terug te draaien indien de brandstofkosten zich weer normaliseren.
3. De forfaitaire bedragen kunnen na overeenstemming daartoe tussen werkgever en de vakorganisaties worden aangepast.

Artikel 43

Woonwerk/thuisvergoeding

1. Dit artikel is alleen van toepassing op de medewerker, als bedoeld in artikel 1 onder c, die met zijn leidinggevende schriftelijk afspraken heeft gemaakt over een vast aantal dagen waarop thuis wordt gewerkt.
2. De medewerker die thuis werkt ontvangt met ingang van 1 mei 2022 op deze dagen een tegemoetkoming in de onkosten van € 2 netto per gewerkte thuiswerkdag.
 - a. Mits fiscaal onbelast toegestaan en daarmee vallend in de werkkostenregeling, heeft het CBR de intentie om resultaten van het jaarlijkse Nibud-onderzoek te volgen.
3. De medewerker die met eigen vervoer naar de CBR locatie reist, ontvangt daarvoor met ingang van 1 mei 2022 een reiskostenvergoeding van € 0,19 per kilometer, met een maximum van 75 kilometer enkele reis (150 kilometer retour) per dag.
 - a. De reisafstand wordt vastgesteld met behulp van een gangbare digitale routeplanner. In overleg tussen medewerker en manager kan van reisafstand afgeweken worden wanneer er sprake is van een onredelijke situatie.

4. De woonwerk/thuisvergoeding is een vast netto bedrag dat maandelijks bij de salarisbetaling wordt uitbetaald. Het is een totaalbedrag dat gebaseerd is op de vergoedingen genoemd onder de leden 2 en 3 van dit artikel.
 - a. De medewerker kan voor eenzelfde werkdag niet zowel een reiskostenvergoeding voor woonwerkverkeer als een thuiswerkvergoeding ontvangen. Dit geldt ook wanneer sprake is van een reiskostenvergoeding op basis van openbaar vervoer.
5. De woonwerk/thuisvergoeding stopt wanneer de medewerker vanwege volledige arbeidsongeschiktheid of verlof afwezig is. De vergoeding loopt nog door in de lopende maand van de arbeidsongeschiktheid of verlof en de daar opvolgende maand. Zodra de medewerker weer start met (gedeeltelijk) werken, herstarten ook de vergoedingen weer.

Artikel 44

Dagvergoeding

De examinerator ontvangt een dagvergoeding. Deze algemene onkostenvergoeding dient ter dekking van onder meer de volgende kosten:

- koffie, thee en frisdranken;
- lunchkosten;
- representatie;
- telefoonkosten;
- kantoorbehoeften;
- wegenkaarten en plattegronden.

Bovengenoemde kosten zijn derhalve niet declarabel. De bijbehorende bedragen staan in bijlage 4 vermeld.

Artikel 45

Betalingswijze vergoedingen

De vergoedingen worden in beginsel twee maanden na declaratie tegelijk met het salaris uitbetaald.

Artikel 46

Indexering

De stand-byvergoeding, de vergoeding bij overnachting, de studieavondvergoeding en de dagvergoeding, zoals genoemd in artikel 40 artikel 44, worden overeenkomstig de structurele verhogingen van artikel 32 lid 1 aangepast.

Paragraaf 4: Overig

Artikel 47

Tegemoetkoming zorgkosten

Aan iedere medewerker wordt – ongeacht de omvang van het dienstverband en ongeacht de deelname aan het collectief contract – een tegemoetkoming in de zorgkosten verstrekt van € 40,= bruto per maand.

Artikel 48

Bijzondere uitkeringen

Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van de medewerker ontvangen diens nagelaten betrekkingen, ter voldoening aan het bepaalde in artikel 7:674 BW het maandsalaris van de maand van overlijden alsmede een uitkering ter grootte van driemaal het maandsalaris.
2. Op deze betaling worden eventuele rechtstreeks ontvangen uitkeringen ingevolge de sociale / fiscale verzekeringswetten in mindering gebracht.
3. De uitkering wordt gebaseerd op het referentieloon.

Uitkering bij pensionering (3 maandsuitkering)

1. De medewerker die op 30 juni 2018 een arbeidsovereenkomst had met het CBR én ten minste 12,5 jaar in dienst is bij het bereiken van de de AOW-leeftijd ontvangt een 3-maandsuitkering bij pensionering. De uitkering aan de deeltijdmedewerker wordt gebaseerd op het referentieloon.
2. De onder lid 1 bedoelde medewerker kan tot en met 30 april 2022 vanaf de 64-jarige leeftijd deze 3-maandsuitkering volledig omzetten in verlofdagen onder de voorwaarde dat hij ten minste 12,5 jaar in dienst is bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Deze dagen kan hij in overleg met de manager verdelen over de jaren die de medewerker nog dient te werken. De dagen komen bij ziekte niet te vervallen. Een eenmaal gemaakte keuze om de uitkering in te zetten voor verlof kan niet worden teruggedraaid.
3. Besluit de medewerker na het kopen van de onder lid 2 genoemde dagen alsnog deel te nemen aan de vitaliteitsregeling (zie hoofdstuk 11), in deeltijd te gaan werken of voor de AOW gerechtigde leeftijd uit dienst te gaan, dan zal er naar rato een verrekening plaatsvinden. Die verrekening vindt niet plaats bij overlijden en uitdiensttreding na twee jaar volledige arbeidsongeschiktheid.
4. De onder lid 1 genoemde 3-maandsuitkering vervalt met ingang van 1 mei 2022, waarbij medewerkers volledig worden gecompenseerd. Ter compensatie voor het vervallen van de 3-maandsuitkering geldt het volgende:
 - 1,5% structurele loonsverhoging per 1 mei 2022 (zie ook artikel 32).
 - een aanvullende eenmalige en directe uitbetaling (afkoop) in juni 2022 van het huidige recht op de driemaandsuitkering voor zover dit niet gecompenseerd wordt door de 1,5% structurele loonsverhoging. De basis van de directe uitbetaling is het salaris van april 2022. Dit geldt voor medewerkers die in juli 1966 of eerder geboren zijn én op de toekomstige AOW-leeftijd ten minste 12,5 jaar aaneengesloten in dienst zijn bij het CBR.
5. De uitkering genoemd in lid 1 en de afkoop genoemd in lid 4 wordt eenmalig toegekend rekening houdend met de van toepassing zijnde (fiscale en sociale) wet- en regelgeving.
6. Met de uitbetaling van de in lid 4 genoemde afkoop en/of start van de structurele loonsverhoging per mei 2022 is het volledige recht op de uitkering bij pensionering als genoemd in lid 1 komen te vervallen.

Hoofdstuk 7: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 49

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Voor zover het dienstverband blijft bestaan wordt in geval van ziekte waardoor de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, het maandsalaris gedurende de eerste 52 weken volledig (100%) doorbetaald. Het bedrag van de geldende vergoeding of uitkering die de medewerker eventueel reeds vanwege deze ziekte krachtens enige wettelijke regeling toekomt wordt op de loondoorbetaling in mindering gebracht.

Deze doorbetaling vindt zodanig plaats, dat de medewerker gedurende één jaar na aanvang van de bovengenoemde ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid, doch uiterlijk tot de datum van (pre)pensionering niet minder zal ontvangen dan zijn oude maandsalaris respectievelijk gederfde bruto referentieloon, verminderd met een bedrag, gelijk aan de som van de gebruikelijke inhoudingen op het maandsalaris.

2. Bij voortduring van de ziekte zoals genoemd in lid 1 ontvangt de medewerker vanaf week 53 tot en met week 104 70% van zijn oude maandsalaris respectievelijk gederfde bruto referentieloon.
 - a. Zodra de medewerker echter met volledige inzet gaat re-integreren wordt 100% van het oude maandsalaris respectievelijk gederfde netto referentieloon doorbetaald.
 - b. Indien er naar de verwachting van de Arbodienst sprake zal zijn van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en de medewerker naar alle waarschijnlijkheid een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) gaat ontvangen, wordt het oude maandsalaris vanaf week 53 tot en met 104 volledig (100%) doorbetaald.
3. Het CBR zal binnen de wettelijke kaders (Wet Poortwachter, wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen – WIA) een uiterste inspanning verrichten om de in lid 1 en 2 genoemde medewerker dan wel de medewerker die op grond van de WIA gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verklaard, binnen het bedrijf te herplaatsen met gebruikmaking van zijn resterende verdien capaciteit. Voor zover er binnen het CBR geen mogelijkheden zijn, zal getracht worden de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker buiten het CBR te doen herplaatsen.
4. Het bepaalde als bedoeld in de leden 1, 2 en 3 is niet van toepassing indien:
 - a. de desbetreffende controlevoorschriften van het uitkeringsorgaan of de verplichting tot melding van de arbeidsongeschiktheid bij de werkgever op de eerste verzuimdag niet vóór 10.00 uur worden nagekomen;
 - b. het uitvoeringsorgaan, al dan niet als strafsanctie, geen uitkering toekent;
 - c. indien een ander dan de werkgever tot vergoeding van het salaris kan worden verplicht.
5. Het CBR spant zich in om voor de medewerker die op basis van de WIA een WGA-vervolguitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten) ontvangt, intern dan wel extern een functie te vinden waarbij de medewerker ten minste 50% van de door het UWV vastgestelde verdien capaciteit kan benutten.
6. Loondoorbetaling tijdens de behandeltermijn van de second opinion (het deskundigenoordeel bij UWW) :
 - a. Indien de werkgever passende arbeid aanbiedt bevestigt hij dit schriftelijk aan de medewerker.
 - b. De medewerker is verplicht de aangeboden en passend geachte arbeid te aanvaarden.
 - c. Bij verschil van mening over de vraag of de aangeboden arbeid als passend mag worden beschouwd, kunnen werkgever of medewerker bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen. In afwachting van de uitslag van het deskundigenoordeel wordt het van toepassing zijnde salaris als bedoeld in sub a of b van dit lid aan de medewerker doorbetaald.
 - d. Indien uit het deskundigenoordeel blijkt dat de door de werkgever aangeboden arbeid passend is, wordt het te veel betaalde salaris alsnog ingehouden dan wel wordt de tijd waarover niet is gewerkt in mindering gebracht op het verlof.

Hoofdstuk 8: Vakantie en verlof

Artikel 50

Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Basisvakantie

- a. De medewerker bedoeld in artikel 1 onder c sub a heeft met behoud van salaris per volledig vakantiejaar recht op een basisvakantie van:
 - 180 uur voor de medewerker in de administratieve dienst;
 - 176 uur voor de examinerator.
 - b. Van de onder a genoemde basisvakantie zullen ten minste 75 uren voor de medewerker in de administratieve dienst en 73 uur en 20 minuten voor de examinerator aaneengesloten worden genoten, terwijl de overige uren als snipperuren zullen gelden. In geval van een deeltijd dienstverband geldt het genoemde aantal uren naar evenredigheid.
2. Naast de genoemde basisvakantie heeft de medewerker bedoeld in artikel 1 onder c sub a in de navolgende genoemde gevallen recht op:

Jeugd- en leeftijdverlof

jonger dan 18 jaar	15 uur
jonger dan 20 jaar	7 ½ uur
35 t/m 39 jaar	7 ½ uur voor de medewerker in de administratieve dienst 7 uur en 20 minuten voor de examinerator
40 t/m 44 jaar	15 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 14 uur en 40 minuten voor de examinerator
45 t/m 49 jaar	22 ½ uur voor de medewerker in de administratieve dienst 22 uur voor de examinerator
50 t/m 54 jaar	30 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 29 uur en 20 minuten voor de examinerator
55 t/m 59 jaar	37 ½ uur voor de medewerker in de administratieve dienst 36 uur en 40 minuten voor de examinerator
60 jaar en ouder	45 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 44 uur voor de examinerator

Bij de bepaling van het verlof voor de medewerker jonger dan 18 respectievelijk 20 jaar geldt de leeftijd die de medewerker op 1 januari van het vakantiejaar heeft bereikt en bij de bepaling van het overige leeftijdverlof geldt de leeftijd die de medewerker in het vakantiejaar zal bereiken.

Functieverlof

- a. Er bestaat recht op extra verlof in de volgende gevallen:
Medewerkers ingedeeld in:
 - functiegroepen 55 t/m 65 15 uur voor de medewerker in de administratieve dienst
14 uur en 40 minuten voor de examinerator
 - functiegroep 70 37 ½ uur
 - functiegroep 75 en hoger 52 ½ uur
- b. Hierboven uitgaande rechten, die reeds bestonden op 31 maart 1997, blijven gehandhaafd.

ATV-verlof

- a. Voor de medewerker bedoeld in artikel 1 onder c sub a bedraagt tot en met 31 december 2018 het aantal ATV-uren per jaar, ingaande op de 1e van de maand volgend op de desbetreffende verjaardag per jaar:

58 jaar	105 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 102 uur en 40 minuten voor de examinator
59 jaar	120 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 117 uur en 20 minuten voor de examinator
60 jaar	142 ½ uur voor de medewerker in de administratieve dienst 139 uur en 20 minuten voor de examinator
61 jaar	157 ½ uur voor de medewerker in de administratieve dienst 154 uur voor de examinator
62 jaar	180 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 176 uur voor de examinator
63 jaar	195 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 190 uur en 40 minuten voor de examinator
64 jaar en ouder	247 uur voor de medewerker in de administratieve dienst 242 uur voor de examinator

- b. Vanaf 1 januari 2019 geldt de volgende regeling voor de medewerkers die op 31 december 2018 in dienst zijn van het CBR.
- medewerkers die op 31 december 2018 58 jaar of ouder zijn behouden het recht op het aantal ATV dagen dat zij op 31 december 2018 hebben tot aan hun 67^e jaar (zie tabel).
 - alle medewerkers die op 31 december 2018 in dienst zijn en jonger dan 58 jaar houden recht op ATV dagen vanaf de leeftijd van 58 jaar. Dit bouwt zich op van 8 ATV dagen bij 58 jaar tot 12 dagen vanaf 63 jarige leeftijd (zie tabel).
 - nieuwe medewerkers (in dienst vanaf 1 januari 2019) hebben recht op 12 ATV dagen per jaar vanaf de leeftijd van 63 (zie tabel).
 - de ATV dagen dienen gefaseerd over het jaar ingepland en opgenomen te worden. Bij ziekte op een geplande ATV dag komt deze te vervallen.
- c. Opbouw ATV dagen

In onderstaande tabel staat de opbouw van de ATV dagen vanaf 1 januari 2019 weergegeven. Het genoemd aantal ATV-dagen per jaar, gaat naar rato van het resterend aantal maanden van het kalenderjaar in op de 1^e van de maand volgende op de betreffende verjaardag.

Jaar Leeftijd	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
58	14	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
59	16	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
60	19	19	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
61	21	21	19	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
62	24	24	21	19	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
63	26	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
64	33	33	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
65	33	33	33	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12
66	33	33	33	33	26	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12
Totaal	219	219	194	169	144	126	110	101	94	90	88	88	88	88	88	88	88	88

Toelichting op deze tabel

- De medewerker behoudt wat hij in 2018 had (oranje)
- De medewerker die op 31 december 2018 in dienst was heeft recht op ATV dagen vanaf de leeftijd van 58 jaar. De opbouw start met 8 dagen per jaar gedurende 5 jaar en 12 dagen vanaf 63 jaar (groen en geel).
- Iedere nieuwe medewerker (een arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2019) heeft recht op 12 ATV dagen per jaar vanaf de leeftijd van 63 jaar (geel).

Roostervrije uren

- Van de roostervrije uren, als genoemd in artikel 25 leden 2 sub a en 6, kan een aantal door de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, als verplicht op te nemen worden vastgesteld.

- b. Verplichte roostervrije uren kunnen alleen worden gepland in de week voorafgaand aan de kerstdagen, tussen Kerst en Nieuwjaarsdag of in de week na Nieuwjaarsdag.
- c. De verplichte collectief vastgestelde roostervrije uren worden in geval van ziekte niet gecompenseerd.

Overige bepalingen

- a. De medewerker, die in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden of de dienst heeft verlaten, heeft in afwijking van het bepaalde in het tweede tot en met zesde lid voor elke volledige maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 deel van de vakantie.
- b. Voor het vaststellen van het aantal maanden dienstverband telt de maand van indiensttreding of ontslag mee, indien medewerker in die maand gedurende 15 kalenderdagen of meer in dienst is geweest.
- c. Het aantal aldus berekende verlofuren wordt op hele uren afgerond in het voordeel van de medewerker.
- d. Voor de medewerker die er op grond van artikel 17 lid 1 voor heeft gekozen zijn arbeidsovereenkomst na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd voort te zetten, zullen de ATV uren verplicht evenredig over het gehele jaar worden ingeroosterd.

Artikel 51

Kopen en verkopen van verlofuren

1. De medewerker kan maximaal 13 dagen kopen of verkopen (voor de administratieve dienst 97,5 uur, voor de examinator 95,29 uur).
2. De waarde van een verlofuur wordt berekend door het uurloon te verhogen met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Het uurloon wordt vastgesteld door het fulltime salaris van de maand van aankoop te delen door
 3. 163,13 voor de administratieve dienst
 4. 159,51 voor examinatoren
5. Bij verkoop kunnen alleen de bovenwettelijke dagen worden verkocht met een maximum van 13 dagen.
6. Indien de medewerker de toeslag als genoemd in hoofdstuk 10 (compensatieregeling ATV) wil inzetten voor de aankoop van verlofdagen, blijft het maximaal aantal te kopen dagen 13.
7. Bovenstaande geldt voor medewerkers die in deeltijd werken naar rato.

Artikel 52

Het opnemen van vakantie

1. Werkgever zal de medewerker ieder jaar in de gelegenheid stellen de vakantie op te nemen waarop de medewerker op grond van artikel 7:634 BW ten minste recht heeft. Vakantie- en overige verlofuren worden in principe opgenomen in het vakantiejaar waarin de rechten zijn opgebouwd dan wel toegekend. Een en ander overeenkomstig het gestelde in bijlage 7 (uitgangspunten seizoenmatig werken examinator/TEC-medewerker).
2. Indien de medewerker buiten zijn schuld niet in staat is om de vakantie- en overige verlofuren overeenkomstig lid 1 op te nemen, dan dienen deze te worden opgenomen vóór 1 april van het volgende kalenderjaar. Zijn de uren vóór die datum dan nog niet opgenomen, dan is de werkgever gerechtigd in overleg met de medewerker data vast te stellen waarop de medewerker deze uren zal genieten.
3. Over het opnemen van aaneengesloten vakantie- en overige verlofuren dient de medewerker in een zo vroeg mogelijk stadium een verzoek in bij zijn direct leidinggevende in te dienen.
4. Vakantierechten, die niet zijn opgenomen, voor het tijdstip liggende vijf jaar na de datum, waarop deze zijn verworven, vervallen, met uitzondering van de opgebouwde rechten ten behoeve van loopbaanonderbreking.

Artikel 53

Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

1. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld loon.
2. In afwijking van lid 1 verwerft de medewerker over het tijdvak waarover hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, wel aanspraak op vakantie conform artikel 7:635 BW, (jo artikel 7:641 lid 3 en artikel 7:643 BW.)

Artikel 54

Samenvallen vakantie met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht

1. Uren waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 53, lid 2, alsmede in artikel 55, lid 3, onder a, b, c, g en n, gelden niet als vakantie-uren.
2. Indien een van de in het eerste lid genoemde uren eerst intreedt tijdens vastgestelde vakantie- en/of andere verlofuren, zullen de uren, waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantie-uren worden geteld, indien de medewerker niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie- en/of andere verlofuren aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.
3. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 55, lid 3, onder a, b, c, g en n, ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie- en/of andere verlofuren.
4. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de medewerker, wanneer deze ziekte krachtens de Ziektewet is vastgesteld en de medewerker aannemelijk kan maken, dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie-uren niet tot haar recht kon komen.
5. Indien ingevolge de in lid 2 bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de medewerker nieuwe data vaststellen, waarop die vakantie-uren alsnog kunnen worden genoten.

Artikel 55

Geoorloofd verzuim

1. De medewerker kan verlof met behoud van salaris opnemen, als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de medewerker zo mogelijk ten minste één dag van tevoren de werkgever over de reden van het verzuim informeert. De werkgever kan achteraf van de medewerker verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
2. Voor de medewerker met een deeltijdienstverband wordt in dit lid onder salaris verstaan: het gederfde salaris over de door de afwezigheid niet gewerkte, maar wel toegewezen en geplande werk uren.
3. In de volgende situaties wordt aan de medewerker verzuim met behoud van salaris toegestaan voor de door dat verzuim niet verrichte werkzaamheden, tenzij de gebeurtenis buiten zijn tegenwoordigheid plaatsvindt en mits het verzuim plaatsvindt op een dag dat de medewerker voor de werkgever werkzaam zou zijn:
 - a. Bij overlijden van de levenspartner, kinderen, stief- of pleegkinderen: de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
 - b. Bij overlijden van ouders, schoon-, stief- of pleegouders, schoondochter of -zoon: twee dagen en indien de medewerker belast is met de regeling van de uitvaart de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
 - c. Bij overlijden van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen; één dag in de periode van overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
 - d. Bij ondertrouw of aangifte van geregistreerd partnerschap van de medewerker: de dag van de ondertrouw / aangifte;
 - e. Bij huwelijk of aangaan van geregistreerd partnerschap van de medewerker: de dag van het huwelijk / aangaan geregistreerd partnerschap en twee aansluitende werkdagen;
 - f. Bij huwelijk van kinderen, stief- of pleegkinderen, broers, zusters, schoonzusters, zwagers, ouders, schoon-, stief- of pleegouders: de dag van het huwelijk;

- g. Bij bevalling van de levenspartner: (betaald) geboorteverlof. De duur van het geboorteverlof is eenmaal de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week. Dit verlof wordt in de eerste 4 weken na de bevalling opgenomen.
 - h. Bij 25- of 40-jarig huwelijk / geregistreerd partnerschap van de medewerker. Bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van ouders, schoon-, stief- of pleeg ouders. Bij 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van grootouders: de dag van de huwelijksviering;
 - i. Bij 25- of 40-jarig ambtsvervulling van de levenspartner: de dag van de viering;
 - j. Bij sollicitatie van de medewerker: de daarvoor benodigde tijd;
 - k. Bij het afleggen van een vak examen of daarmee gelijk te stellen tentamen: de betreffende dag;
 - l. Voor het bijwonen van door de vakorganisaties georganiseerde vormings- en scholingscursussen of voor het als bestuurslid of vertegenwoordiger bijwonen van een officiële vergadering van een in deze cao genoemde vakorganisaties: de daarvoor benodigde tijd tot maximaal vijf werkdagen per jaar;
 - m. Bij verhuizing van de medewerker: maximaal eenmaal per jaar twee dagen;
 - n. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding die hij van derden hiervoor heeft ontvangen;
 - o. Voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de medewerker met toestemming van de werkgever zitting heeft, gedurende in overleg met de werkgever te bepalen tijd en met inachtneming van er tegenover staande vergoedingen.
4. In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, door de werkgever na goed overleg tussen werkgever en medewerker vast te stellen tijd.
5. Onder salaris wordt in dit lid verstaan het gederfde salaris over de door afwezigheid van de normale werktijd vervallen werkuren.

Artikel 56

Bijzonder verlof

1. Aan de medewerker bedoeld in artikel 1 onder c sub a wordt extra verlof met behoud van salaris verleend bij:
 - 12½ jarig dienstverband: 7½ uur voor administratieve dienst en 7 uur en 20 minuten voor de examinator
 - 25 jarig dienstverband: 15 uur voor administratieve dienst en 14 uur en 40 minuten voor de examinator
 - 40 jarig dienstverband: 30 uur voor administratieve dienst en 29 uur en 20 minuten voor de examinator
2. Dit verlof dient in de periode van drie maanden voor of drie maanden na de jubileum dag te worden opgenomen.

Hoofdstuk 9: Auto

Artikel 57

Leaseauto

1. De medewerker met een arbeidsomvang van minimaal 80% komt uit hoofde van zijn functie in aanmerking voor een leaseauto indien wordt voldaan aan de toekenningscriteria van de leaseautoregeling van werkgever.
2. Bij het aangaan van een nieuw lease contract zal het leasebedrag voor de medewerker zoals genoemd onder lid 1, worden aangepast naar rato van het percentage dienstverband.
3. Medewerkers met een dienstverband van minder dan 80% komen conform lid 1 niet in aanmerking voor een leaseauto. Zij ontvangen daarentegen een compensatie die zal worden vastgesteld naar rato van het dienstverband en welke is gebaseerd op het vaste gedeelte van het normleasebedrag. De zakelijke kilometers van deze medewerkers worden conform artikel 42 vergoed. Voor het overige blijft de leaseregeling van werkgever onverkort van kracht.
4. Lid 2 is tevens van toepassing op die medewerker die in aanmerking komt voor een lease auto maar op of na 1 januari 2016 gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid wordt verklaard en waarvan het dienstverband naar minder dan 80% wordt aangepast. Voor de medewerkers die op 1 januari 2016 reeds gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid zijn blijven de oude afspraken met betrekking tot de lease auto intact.
5. De medewerker met een arbeidsomvang van minimaal 80%, die niet uit hoofde van zijn functie in aanmerking komt voor een lease auto, komt bij een door werkgever vastgesteld jaarlijks zakelijk aantal kilometers van 12.000 of meer, eveneens in aanmerking voor een lease auto.
6. Voor de medewerker zoals genoemd in lid 5, is de leaseautoregeling van werkgever van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de medewerker geen recht heeft op toekenning van een leaseauto op basis van de groepsindeling, maar een door werkgever nader te bepalen (eventueel gebruikte) leaseauto (Volkswagen Up, Toyota Aygo of vergelijkbare auto), zonder extra accessoires, door de werkgever aan de medewerker zal worden toegewezen.
7. Bij toewijzing van de leaseauto op grond van lid 6, zal het jaarlijks aantal zakelijk gereden kilometers door de medewerker worden bijgehouden middels een door werkgever vastgesteld registratiesysteem. Indien door werkgever is vastgesteld dat de medewerker niet meer aan de voorwaarden van lid 5 voldoet, zal de medewerker de leaseauto inleveren conform de regels van de leaseregeling.

Hoofdstuk 10: Compensatieregeling ATV

Artikel 58

Compensatieregeling ATV

1. Het aantal ATV-uren voor de oudere medewerker, genoemd in artikel 50, is sinds 1 januari 2019 beperkt.
2. Werkgever compenseert dit sinds 1 januari 2019 met een financiële toeslag.
3. De financiële toeslag is opgebouwd uit 2 componenten, een vaste en een flexibele. Deze wordt als 1 toeslag uitgekeerd.
4. De toeslag geldt alleen voor de medewerkers die op 30 juni 2018 met een arbeidsovereenkomst in dienst waren van het CBR.

Vaste component

1. De vaste toeslag geldt ongeacht leeftijd of duur van het dienstverband.
2. De vaste toeslag is 1% van het bruto (geïndexeerde) maandsalaris.
3. De toeslag wordt uitbetaald tot aan het einde van het dienstverband.
4. De toeslag is niet pensioengevend.
5. De toeslag is van toepassing op het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering, maar niet op de jubileumuitkering en de 3-maandsuitkering bij pensionering.

Flexibele component

1. De flexibele toeslag is afhankelijk van de leeftijd en het aantal dienstjaren.
2. De medewerker komt voor deze persoonlijke toeslag in aanmerking als hij op 31 december 2018 Z5 jaar of langer in dienst was van het CBR.
3. De medewerker krijgt de toeslag zolang de arbeidsrelatie duurt.
4. De toeslag is van toepassing op het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering, maar niet op de jubileumuitkering en de 3-maandsuitkering bij pensionering.

Inzet van de toeslag

De medewerker kan de toeslag je op meerdere manieren gebruiken. Standaard wordt de toeslag maandelijks uitgekeerd bij het salaris, tenzij de medewerker aan het begin van ieder kalenderjaar heeft hij de keuze heeft gemaakt uit volgende mogelijkheden:

- Het kopen van verlofdagen.
- Bijstorten in het pensioen.
- Inzetten voor ontwikkeling en opleiding.

In de tabel hieronder staat het percentage aan toeslag vermeld per leeftijd (verticale as) op basis van de lengte van het dienstverband (horizontale as). In de tabel zijn de twee componenten bij elkaar opgeteld.

Leeftijd	Perspectief huidig (dagen) tot aan AOW gerechtigde leeftijd	Perspectief nieuw (dagen) tot aan AOW gerechtigde leeftijd	Persoonlijke toeslag vanaf 2019 per jaar (niet pensioen-gevend)			
			x factor 90%			
			vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel
			Factor 0	Factor 0,5	Factor 0,75	Factor 1
			< dan 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	> dan 15 jaar
22	219	88	1,00%	1,09%	1,14%	1,18%
23	219	88	1,00%	1,10%	1,15%	1,19%
24	219	88	1,00%	1,10%	1,16%	1,21%
25	219	88	1,00%	1,11%	1,17%	1,22%
26	219	88	1,00%	1,12%	1,18%	1,24%
27	219	88	1,00%	1,13%	1,19%	1,25%
28	219	88	1,00%	1,14%	1,20%	1,27%
29	219	88	1,00%	1,15%	1,22%	1,29%
30	219	88	1,00%	1,16%	1,23%	1,31%
31	219	88	1,00%	1,17%	1,25%	1,33%
32	219	88	1,00%	1,18%	1,27%	1,36%
33	219	88	1,00%	1,19%	1,29%	1,38%
34	219	88	1,00%	1,20%	1,31%	1,41%
35	219	88	1,00%	1,22%	1,33%	1,44%
36	219	88	1,00%	1,24%	1,35%	1,47%
37	219	88	1,00%	1,25%	1,38%	1,51%
38	219	88	1,00%	1,27%	1,41%	1,55%
39	219	88	1,00%	1,29%	1,44%	1,59%
40	219	88	1,00%	1,32%	1,47%	1,63%
41	219	88	1,00%	1,34%	1,51%	1,68%
42	219	88	1,00%	1,37%	1,55%	1,74%
43	219	88	1,00%	1,40%	1,60%	1,80%
44	219	88	1,00%	1,43%	1,65%	1,86%
45	219	88	1,00%	1,47%	1,70%	1,94%
46	219	88	1,00%	1,51%	1,76%	2,01%
47	219	88	1,00%	1,55%	1,82%	2,10%
48	219	88	1,00%	1,59%	1,89%	2,19%
49	219	88	1,00%	1,65%	1,97%	2,29%
50	219	88	1,00%	1,71%	2,06%	2,41%
51	219	88	1,00%	1,77%	2,16%	2,55%
52	219	88	1,00%	1,85%	2,28%	2,70%
53	219	88	1,00%	1,94%	2,41%	2,88%
54	219	88	1,00%	2,04%	2,57%	3,09%
55	219	88	1,00%	2,17%	2,75%	3,33%
56	219	88	1,00%	2,31%	2,97%	3,62%
57	219	88	1,00%	2,49%	3,23%	3,97%
58	205	112	1,00%	2,21%	2,81%	3,41%
59	189	112	1,00%	2,16%	2,74%	3,32%
60	170	114	1,00%	1,99%	2,49%	2,98%
61	149	105	1,00%	1,94%	2,41%	2,87%
62	125	96	1,00%	1,76%	2,15%	2,53%
63	99	78	1,00%	1,71%	2,07%	2,42%

Hoofdstuk 11: Regelingen voor de oudere medewerker

Artikel 59

Vitaliteitsregeling

1. Werkgever biedt een vitaliteitsregeling voor de medewerker van 64 jaar en ouder. Hij kan daar als alternatief voor de ATV dagen (artikel 50) voor kiezen. Het biedt een extra mogelijkheid om het werkende leven tot aan de pensionering anders in vullen, als de medewerker daar behoefte aan heeft.
2. De medewerker heeft tot 1 januari 2023 de keuze uit 3 mogelijkheden:
 1. 50% werken met 70% salaris en 100% pensioenopbouw, ten opzichte van het huidige contract
 2. 60% werken met 80% salaris en 100% pensioenopbouw, ten opzichte van het huidige contract
 3. 80% werken met 90% salaris en 100% pensioenopbouw, ten opzichte van het huidige contract
3. Voor de regelingen genoemd in lid 2 onder 1 en 2 komt alleen de medewerker in aanmerking die 64 jaar of ouder is. Van de regeling genoemd in lid 2 onder 3 kan de medewerker vanaf 4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd gebruik maken.
4. Met ingang van 1 januari 2023 bestaat alleen nog de regeling genoemd in het vorige lid onder 3 (80-90-100).
5. Voor deelname aan de regelingen gelden de volgende uitgangspunten:
 - Basis voor het kunnen deelnemen aan de vitaliteitsregeling is dat de medewerker na toepassing van de regeling uitkomt op een minimale arbeidsomvang van 0,4 fte.
 - Deelname aan de vitaliteitsregeling is gebaseerd op de gemiddelde arbeidsomvang in de laatste 3 jaren voorafgaand aan het verzoek tot deelname.
 - Op het moment dat de medewerker deelneemt aan deze regeling vervalt het totaal aan ATV dagen die de medewerker nog zou opbouwen. De verlofopbouw over de overige verlofsoorten vindt naar rato plaats. Reeds opgebouwde vakantierechten tot aan het moment van deelname blijven bestaan.
 - De deelnemer aan deze vitaliteitsregelingen behoudt het recht op een lease auto. Voor de regelingen genoemd in lid 2 onder 1 en 2 wordt het normlease bedrag aangepast aan de gekozen arbeidsomvang. Deelname aan de regeling 80-90-100 mag geen andere financiële nadelige gevolgen hebben dan aanpassing van het salaris naar 90% van het oude salaris.
 - In principe is door de keuze voor een alternatieve invulling van het werkende leven tot aan het pensioen, extra inzet voor meeruren en overwerk niet meer aan de orde. Mocht medewerker incidenteel toch nog voor extra werk worden ingezet, dan geldt een meerurentoeslag over het verschil tussen een fulltime contract en de nieuwe arbeidsomvang. Overurentoeslag is alleen aan de orde op zaterdagen en voor examinatoren uit werktijdenregeling 1 die ingezet worden voor een 9^e examen.
 - Indien de medewerker kiest voor deelname aan de vitaliteitsregeling, kan dit niet meer worden teruggedraaid.

Artikel 60

Regeling vervroegd uittreden (RVU)

1. Medewerkers die binnen 3 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken, kunnen vanaf 1 januari 2023 gebruikmaken van de RVU uit het Pensioenakkoord.
2. In incidentele situaties is een eerdere ingangsdatum bespreekbaar. Er vindt dan een belangenafweging plaats (belang medewerker versus continuïteit bedrijfsvoering).
3. Medewerkers die van de regeling gebruik willen maken moeten ten minste 10 jaar in dienst zijn op het moment van de ingangsdatum.
4. Bij aanvang deelname aan de RVU eindigt het dienstverband met wederzijds goedvinden.
5. Fulltime medewerkers ontvangen tot aan de AOW-leeftijd maandelijks een bedrag van € 1.874 bruto per maand; parttimers ontvangen dit bedrag naar rato van hun percentage dienstverband.
6. De hoogte van de uitkering is tot aan de AOW-leeftijd gekoppeld aan de AOW-uitkering voor alleenstaanden.

Bijlage 1

Functiewaardering

1. Beroepsprocedure

Uitgangspunt van de beroepsprocedure is een door het CBR en Bakkenist (nu Human Capital Group) vastgesteld functieboek. De deskundigen van de vakorganisaties hebben dit boek ontvangen. Er wordt van uitgegaan dat omtrent de inhoud van het functieboek overeenstemming is bereikt tussen deskundigen van de vakorganisaties en de deskundigen van Human Capital Group.

- De medewerker die het niet eens is met het resultaat van zijn functie-indeling kan binnen twee maanden nadat hij schriftelijk van zijn functie-indeling kennis heeft genomen en hij zijn leidinggevende van zijn bezwaren op de hoogte heeft gesteld schriftelijk beroep aantekenen via de afdeling HR. Het bezwaar dient met argumenten te worden omkleed. Aan de medewerker wordt schriftelijk bevestigd dat zijn beroep is ontvangen.
- Binnen één maand na indiening van het beroep, vindt er een gesprek plaats tussen de medewerker, diens leidinggevende en een ter zake kundige medewerker van HR. Indien het gesprek voor de medewerker niet bevredigend is verlopen, wordt het beroep, voorzien van het commentaar van de leidinggevende en de medewerker van HR, ter afhandeling gegeven aan de beroepscommissie.
- De beroepscommissie zal bestaan uit drie leden, te weten één lid benoemd door de directie, één lid benoemd uit de ondernemingsraad, en één lid benoemd door beide eerder genoemde leden. Allen zijn afkomstig uit de organisatie.
- De beroepscommissie deelt de medewerker binnen een maand mede of het beroep al dan niet ontvankelijk is. Naast de medewerker en diens leidinggevende, die het recht hebben gehoord te worden, kan de commissie die personen oproepen die naar haar mening kunnen bijdragen aan een juiste oordeelsvorming van de commissie. Binnen één maand nadat het beroep in behandeling is genomen zal de commissie concluderen of een hernieuwde weging van de functie dient plaats te vinden. De uitslag van het nieuwe onderzoek dient binnen twee maanden nadat de commissie daartoe heeft besloten, te leiden tot een zwaarwegend advies aan de directie, die daarna de medewerker uiterlijk binnen vier weken haar besluit zal mededelen.
- Indien de medewerker tegen de genoemde uitspraak bezwaar heeft, kan hij binnen twee maanden nadat hij van het besluit van de directie in kennis is gesteld bezwaar maken bij de directie. Het bezwaar wordt dan behandeld door een functiewaarderingsdeskundige van Human Capital Group, die niet bij het project was betrokken en een **andere** functiewaarderingsdeskundige (bij leden van een vakorganisatie: een deskundige van de vakorganisatie).

Zij overleggen gezamenlijk met de betrokken medewerker en diens leidinggevende en brengen vervolgens binnen drie maanden nadat de medewerker het bezwaar heeft voorgelegd een advies uit aan de directie van het CBR. Bij eensluidendheid zal dit advies bindend zijn. De afdeling HR zal voor de deskundigen als aanspreekpunt fungeren en draagt zorg voor het goede verloop van de procedure.

- f. De directie brengt de medewerker, uiterlijk binnen vier weken, op de hoogte van haar besluit.

Consequenties

Een gewijzigde functiegroepindeling zal altijd met terugwerkende kracht worden ingevoerd en zal alsdan gelden vanaf de datum waarop de medewerker voor het eerst bezwaar heeft gemaakt tegen zijn functie-indeling volgens de Bakkenist-methode.

2. Garantieregeling

De regeling is opgesteld ten einde te voorkomen dat als gevolg van functiewaardering de medewerker negatieve salarisgevolgen zal ondervinden.

Regeling

- De medewerker in vaste dienst, die op het moment van invoering van de nieuwe salarisstructuur behorend bij het systeem van functiewaardering, een salaris (inclusief de bij dat salaris en die functie behorende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) heeft dat hoger is dan wel waarvan het perspectief hoger is dan het maximumsalaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) bij de functie behorende salarisschaal in de nieuwe situatie, behoudt het huidige (dan wel het te bereiken maximum in hun huidige schaal) salaris als persoonlijk garantiesalaris. Alle toekomstige, in de cao overeengekomen salarisverhogingen zullen aan deze medewerker worden toegekend.
- Indien een medewerker, op wie de garantieregeling van toepassing is, in de toekomst in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld behoudt hij het garantiesalaris, dan wel het gegarandeerde persoonlijk maximumsalaris, tenzij zijn salaris van de nieuwe schaal hoger is.

3. Onderhoudsprocedure

Funcieonderzoek op verzoek van de medewerker

1. Indien de medewerker van mening is dat functieonderzoek gewenst is, doch zijn leidinggevende van mening is dat functieonderzoek niet nodig is, dan wendt hij zich tot de medewerker van de afdeling HR die belast is met functiewaardering.
2. In het geval dat, nadat de daartoe bestemde procedure is doorlopen, de medewerker van mening blijft dat er toch sprake is van een zodanige wijziging van de functie dat hij een functieonderzoek noodzakelijk acht kan hij zich tot de onderhoudscommissie wenden.
3. De onderhoudscommissie brengt aan de hoogst leidinggevende van het betreffende bedrijfs onderdeel advies uit omtrent de noodzaak tot functieonderzoek. De onderhoudscommissie adviseert tevens ten aanzien van de ingangsdatum van de wijziging van de functie.
4. De directie beslist ten aanzien van beide punten.
5. De onderhoudscommissie zal bestaan uit drie leden, afkomstig uit de organisatie, namelijk:
 - één lid benoemd door de directie;
 - één lid benoemd door en uit de ondernemingsraad;
 - één lid gekozen door hen beiden.

Bijlage 2

Salarisgebouw

Salarisgebouw per oktober 2019 1,5% verhoging

schaal	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
0	1981,71	2078,01	2182,01	2310,46	2431,16	2651,03	2886,41	3138,13	3406,13	3722,95	4136,15						
1	2017,71	2187,12	2317,83	2418,14	2541,02	2769,25	2990,32	3257,99	3544,08	3870,39	4297,03						
2			2530,84	2655,89	2892,76	3097,96	3382,45	3687,59	4023,65	4464,17							
3				2775,93	3021,8	3209,5	3511,66	3836,94	4183	4637,83							
4					3166,55	3325,04	3645,77	3992,32	4348,66	4818,25							
5						3444,74	3785,07	4154,02	4520,83	5005,67							
6							3929,85	4322,27	4699,88	5200,41							
7								4497,28	4886	5402,71							
8									5079,49	5612,87							
9										5831,22							
												4577,81	5058,79	5580,46	6194,3	6875,69	minimum
												6732,65	7664,72	8726,87	9948,63	11341,2	maximum

groep X ivm CCV toeslagen 1,1% en 2,2%: € 4.725,22

Salarisgebouw per mei 2022 1,50% verhoging

schaal	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
0	2011,44	2109,18	2224,89	2345,12	2467,63	2690,8	2929,71	3185,2	3457,22	3778,79	4198,19						
1	2047,98	2219,93	2352,6	2454,41	2579,14	2810,79	3035,17	3306,86	3597,24	3928,45	4361,49						
2			2568,8	2695,73	2936,15	3144,43	3433,19	3742,9	4084	4531,13							
3				2817,57	3067,13	3257,64	3564,33	3894,49	4245,75	4707,4							
4					3203,9	3374,92	3700,46	4052,2	4413,88	4890,52							
5						3496,41	3841,85	4216,33	4588,64	5080,76							
6							3988,59	4387,1	4770,38	5278,42							
7								4564,74	4959,29	5483,75							
8									5155,68	5697,06							
9										5918,69							
												4646,48	5134,67	5664,17	6287,21	6978,83	minimum
												6833,64	7779,69	8857,77	10097,86	11511,32	maximum

groep X ivm CCV toeslagen 1,1% en 2,2%: € 4.796,10

Salarisgebouw per oktober 2022 2,00% verhoging

schaal	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
0	2051,67	2151,36	2269,39	2392,02	2516,98	2744,62	2988,3	3248,9	3526,36	3854,37	4282,15						
1	2088,94	2264,33	2399,65	2503,5	2630,72	2867,01	3095,87	3373	3669,18	4007,02	4448,72						
2			2620,18	2749,64	2994,87	3207,32	3501,85	3817,76	4165,88	4621,75							
3				2873,92	3128,47	3322,79	3635,62	3972,38	4330,67	4801,55							
4					3267,98	3442,42	3774,47	4133,24	4502,16	4988,33							
5						3566,34	3918,69	4300,66	4680,41	5182,38							
6							4068,36	4474,84	4865,79	5383,99							
7								4656,03	5058,48	5593,43							
8									5258,79	5811							
9										6037,06							
												4739,41	5237,36	5777,45	6412,95	7118,41	minimum
												6970,31	7935,28	9034,93	10299,82	11741,55	maximum

groep X ivm CCV toeslagen 1,1% en 2,2%: € 4.892,02

Salarisgebouw per mei 2023 1,50% verhoging

schaal	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
0	2082,45	2183,63	2303,43	2427,9	2554,73	2785,79	3033,12	3297,63	3579,26	3912,19	4346,38					
1	2120,27	2298,29	2435,64	2541,05	2670,18	2910,02	3142,31	3423,6	3724,22	4067,13	4515,45					
2			2659,48	2790,88	3039,79	3255,43	3554,38	3875,03	4228,17	4691,08						
3				2917,03	3175,4	3372,63	3690,15	4031,97	4395,63	4873,57						
4					3317	3494,06	3831,09	4195,24	4589,69	5063,15						
5						3619,84	3977,47	4365,17	4750,62	5260,12						
6							4129,39	4541,96	4938,78	5464,75						
7								4725,87	5134,36	5677,33						
8									5337,67	5898,17						
9										6127,62						
											4810,5	5315,92	5864,11	6509,14	7225,19	minimum
											7074,86	8054,31	9170,45	10454,32	11917,67	maximum

groep X ivm CCV toeslagen 1,1% en 2,2%: € 4.965,40

Bijlage 3

Faciliteiten vakorganisaties

1. Algemeen

Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van de vakorganisaties worden afspraken gemaakt en procedureregels overeengekomen over de toekenning van faciliteiten.

Indien vakorganisaties ten behoeve van hun activiteiten bij de onderneming een formele organisatievorm hebben gekozen, zullen zij daarvan tijdig mededeling doen en daarbij tevens de samenstelling van dat orgaan bekend maken.

Faciliteiten hebben betrekking op de communicatie en het overleg, enerzijds tussen het hiervoor genoemde orgaan en de leden van de vakorganisaties en anderzijds tussen dat orgaan en de bezoldigde bestuurders van de vakorganisaties.

2. Faciliteiten

De faciliteiten die in overleg met de werkgever worden toegekend en gebruikt hebben betrekking op het volgende:

- a. De terbeschikkingstelling van publicatieborden en het personeelsorgaan en wel voor:
 - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard;
 - het bekend maken van de namen van de vertegenwoordigers van vakorganisaties;
 - het aankondigen van vergadering van vakorganisaties;
 - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad en de contactcommissie.

- b. De terbeschikkingstelling van vergaderruimte ten behoeve van vergaderingen en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van vakorganisaties. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten de normale werktijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag.
 - De werkgever verstrekt aan de partijen anderzijds gezamenlijk per jaar een bijdrage per medewerker, zoals vermeld in bijlage 4. Nadat werkgever het aantal werknemers per eindejaar heeft doorgegeven zal BVA hiertoe een factuur sturen waarna werkgever het gefactureerde bedrag zal overmaken. Deze bijdrage wordt jaarlijks overeenkomstig artikel 32 (structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen) aangepast.
 - De werkgever faciliteert – voor de medewerker die dit wenst – het betalen van de contributie van het vakbondslidmaatschap op een fiscaalvriendelijke wijze. Deze regeling geldt zolang de fiscus dit toestaat.
 - De vakbondscontributie van de medewerker die gedurende de looptijd van deze CAO bij de werkgever in dienst treedt wordt vergoed gedurende de eerste 12 maanden van het lidmaatschap. De eventuele fiscale gevolgen van deze maatregel zijn niet voor rekening van het CBR. Deze faciliteit geldt voor de looptijd van deze CAO.

Bijlage 4

Vergoedingen

Stand-by vergoeding
(zie artikel 40)

De hoogte van de bruto stand-by vergoeding bedraagt:

	per 1 oktober 2019	per 1 mei 2022	per 1 oktober 2022	per 1 mei 2023
per avond (ma t/m vr)	€ 18,43	€ 18,71	€ 19,08	€ 19,37
per zaterdag	€ 61,39	€ 62,31	€ 63,55	€ 64,51
per zondag of feestdag	€ 92,11	€ 93,49	€ 95,36	€ 96,79

Vergoeding bij overnachting
(zie artikel 40)

Bij overnachting ontvangt de examinator naast de dagvergoeding, als bedoeld in artikel 44, tegen overlegging van nota's, per dag een vergoeding van onkosten tot ten hoogste de volgende bedragen:

	per 1 oktober 2019	per 1 mei 2022	per 1 oktober 2022	per 1 mei 2023
Indien de werkgever voor halfpension zorgdraagt, voor lunchkosten per dag	€ 10,46	€ 10,62	€ 10,83	€ 11,00
Indien de werkgever zorgdraagt voor nachtlogies plus ontbijt voor dinerkosten per dag	€ 30,24	€ 30,70	€ 31,31	€ 31,78
Een bijzondere vergoeding voor verteringskosten naast de normale dagvergoeding indien daarvoor nota's kunnen worden overlegd	€ 10,46	€ 10,62	€ 10,83	€ 11,00

Studieavondvergoeding
(zie artikel 40)

De vergoeding aan de medewerker voor het bijwonen van een studieavond bedraagt per avond:

vanaf 1 oktober 2019	vanaf 1 mei 2022	vanaf 1 oktober 2022	vanaf 1 mei 2023
€ 59,86	€ 60,76	€ 61,98	€ 62,91

Dagvergoeding
(zie artikel 44)

	per 1 oktober 2019	vanaf 1 mei 2022	vanaf 1 oktober 2022	vanaf 1 mei 2023
De examinator met een omvang van het dienstverband van 80% of meer ontvangt per gewerkte dag waarop hij praktijkexamens afneemt	€ 5,43	€ 5,51	€ 5,62	€ 5,70
De examinator met een omvang van het dienstverband van minder dan 80% ontvangt per gewerkte dag waarop hij praktijkexamens afneemt	€ 8,38	€ 8,50	€ 8,67	€ 8,80

Faciliteiten vakorganisaties

(Zie bijlage 3, onderdeel 'faciliteiten' onder b)

	2019	2022	2023
Bijdrage per medewerker per jaar	€ 22,28	€ 23,07	€ 23,41

Bijlage 5

Reglement loopbaanonderbreking

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit reglement gelden de volgende begripsbepalingen.

Werkgever:	zie artikel 1 onder a van de cao.
Medewerker:	zie artikel 1 onder c van de cao.
Loopbaanonderbreking :	de tijd die de medewerker gedurende een periode van 2 tot en met 6 maanden – geheel of gedeeltelijk – niet actief is voor de werkgever en gedurende welke periode hij zijn gereserveerde verlofuren aanwendt ten behoeve van zorg, educatie, ontspanning en / of vervroegde beëindiging van zijn loopbaan.
Regulier verlof:	Vakantie-uren op grond van artikel 50, van de cao.
Gereserveerd verlof:	regulier verlofuren, uren die op grond van de regeling “tijd-voor- tijd” zijn gespaard en roostervrije uren op grond van artikel 25 lid 2 onder a en lid 6 van deze cao.
Zorg:	verzorging van naasten in de ruimste zin van het woord, zoals familieleden, vrienden, enzovoort, waarvan de verzorging een langere periode duurt.
Educatie:	elke vorm van verrijking van de medewerker door het opdoen van extra kennis.
Ontspanning:	elke vorm van langdurige onderbreking van de loopbaan, anders dan regulier verlof.

Artikel 2. Doel en doeleinden

1. De regeling biedt de medewerker de mogelijkheid om de loopbaan tijdelijk - geheel of gedeeltelijk - te onderbreken voor een doel dat door hemzelf wordt bepaald.
Hierbij kan worden gedacht aan:
 - a. educatie, waaronder mede wordt verstaan het vergroten van de kwaliteit van de arbeid;
 - b. zorg;
 - c. ontspanning;
 - d. vervroegde beëindiging van de loopbaan tot het moment waarop het (pre)pensioen ingaat.
2. Gereserveerde verlofuren kunnen – inclusief de bijbehorende emolumenten – geheel of gedeeltelijk worden omgezet in geld en vervolgens worden gestort op de rekening ten behoeve van levensloop. In dit geval is het salaris van 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar bepalend.

Artikel 3. Opbouw verlof

1. De medewerker kan op vrijwillige basis verlofuren reserveren.
2. De opbouw vindt plaats op basis van uren.
3. De bovenwettelijke vakantie-uren kunnen worden gereserveerd.
4. De vergoeding van de ‘tijd-voor-tijd’-regeling en de arbeidstijdverkorting voor de oudere medewerker kunnen eveneens worden gereserveerd.
5. De totale reservering, als genoemd in dit artikel, bedraagt maximaal zes maal het aantal
6. werkdagen per maand.

Artikel 4. Annulering

Indien om een zwaarwegende reden, zulks ter beoordeling van de werkgever, de geplande loopbaanonderbreking geen doorgang kan vinden, wordt in overleg met de betrokken

medewerker vastgesteld wanneer de loopbaanonderbreking wel zal plaatsvinden. Indien deze vaststelling niet direct mogelijk is, worden in overleg met de betrokken medewerker nadere afspraken gemaakt.

Artikel 5. Intrekking verleend verlof

De werkgever kan verleend verlof geheel of gedeeltelijk intrekken indien dringende redenen van bedrijfsbelang dit noodzakelijk maken. Indien de medewerker aantoonbare schade lijdt, wordt deze hem vergoed.

Artikel 6. Opname en aanwending gereserveerd verlof

1. Het verzoek tot opname de gereserveerde verlofuren dient ten minste zes maanden voorafgaand aan dit verlof schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend. De medewerker geeft hierbij exact aan in welke periode en waarvoor hij de gereserveerde verlofuren wenst op te nemen. Binnen 3 weken wordt een beslissing op het verzoek genomen.
2. De werkgever deelt de medewerker schriftelijk mee of hij al dan niet instemt met het verzoek tot opname van de gereserveerde verlofuren. Ingeval de werkgever het verzoek afwijst wordt de afwijzing vergezeld van een motivering. Zo nodig treedt de werkgever in overleg met de medewerker om een alternatieve periode vast te stellen.
3. De termijn, als genoemd in lid 1., is niet van toepassing indien er sprake is van aanwending van de gereserveerde verlofuren voor zorgdoeleinden en bovendien het moment van aanvang van de loopbaanonderbreking niet kon worden voorzien.
4. Tijdens de periode van loopbaanonderbreking blijft het salaris op het niveau van de voorafgaande maand behoudens aanpassing van het salaris als gevolg van een periodieke verhoging, als genoemd in artikel 28 lid 1, van de cao of van een collectieve salarisverhoging overeenkomstig de van toepassing zijnde cao.
5. Indien het verlof zorgverlof betreft, kan dit ook in deeltijd worden opgenomen. Het verlof dient evenwel ten minste vijftig procent van het regulier aantal te werken uren per week te bedragen, met een minimum van het aantal uren van één werkdag.
6. Opname van verlof is niet mogelijk indien hiervoor niet is gereserveerd.

Artikel 7. Duur gereserveerd verlof

- De medewerker kan zijn gereserveerde verlofuren opnemen gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 2 maanden en maximaal 6 maanden. Het verlof kan eenmaal per drie jaar worden genoten.
- Indien het zorgverlof betreft, kan van het in lid 1. genoemde minimum en maximum worden afgeweken. Een en ander na overleg tussen de werkgever en de medewerker.

Artikel 8. Opbouw regulier verlof

Tijdens de periode van de loopbaanonderbreking, voor zover niet sprake is van onbetaald verlof, wordt de opbouw van vakantieuuren, als genoemd in artikel 49 van deze cao niet onderbroken. De roostervrije uren, als genoemd in artikel 25 lid 2 onder a en lid 6 van deze cao blijven gehandhaafd.

Artikel 9. Arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschiktheid gedurende de periode van loopbaanonderbreking, worden de dagen waarop de medewerker arbeidsongeschikt is niet in mindering gebracht op de gereserveerde verlofuren.

Artikel 10. Voortgang werkzaamheden

De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van de overeengekomen taken van de medewerker gedurende de periode van loopbaanonderbreking.

Artikel 11. Administratie

1. De werkgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige administratie van de gereserveerde

- verlofuren. Deze administratie wordt gescheiden gehouden van de reguliere verlofadministratie
2. De medewerker krijgt jaarlijks vóór 1 februari een schriftelijk overzicht van het aantal in lid 1, bedoelde gereserveerde verlofuren.

Artikel 12. Hardheidsclausule

Daar waar toepassing van de bepalingen in deze regeling leidt tot onbillijke of onredelijke gevolgen voor de medewerker, kan de werkgever besluiten hiervan af te wijken.

Artikel 13. Geldigheidsduur

Dit reglement heeft een geldigheidsduur tot het einde van de looptijd van de van toepassing zijnde cao. Eventuele verder ontwikkelde wetgeving kan daarna aanleiding geven tot aanpassing van dit reglement.

Artikel 14. Citeertitel, vaststelling en wijziging

- a. Dit reglement wordt aangehaald als: "Reglement loopbaanonderbreking voor CBR".
- b. Dit reglement wordt vastgesteld en gewijzigd door de directie CBR enerzijds en door de ondernemingsraad CBR anderzijds, althans voor zover niet in de cao geregeld.

Bijlage 6

Uitgangspunten seizoenmatig werken examinator/ TEC-medewerker

De examinator:

De beschikbare vormen van verlof, zoals basisvakantie, roostervrije uren, functieverlof en leeftijdsverlof kunnen onder de navolgende condities worden opgenomen.

- Het verlof ontstaan door overwerk en meer-uren dient te worden opgenomen in de winterperiode (1 oktober tot 1 april).
- Standaardopleiding, onderhoudstrainingen en praktijkbijscholing worden zoveel mogelijk gepland in de winterperiode.

De TEC-medewerker:

Alle theorie-examencentra hebben de mogelijkheid één avond per maand open te zijn voor het afnemen van theorie-examens.

Deelname geldt op basis van vrijwilligheid voor de betrokken TEC-medewerker.

Per avondopenstelling worden drie sessies gedraaid; deze drie avondsessies worden samen gehonoreerd als een volledige werkdag. De sessies worden gedraaid in een andere bezetting dan de dagbezetting van die dag.

Afspraken/randvoorwaarden

De avondopenstellingen gaan niet ten koste van de garantie van de TEC-medewerker, want de avondopenstelling is aanvullend. De openingstijden worden in overleg met de divisie manager Theorie bepaald en zijn afgestemd op de plaatselijke en persoonlijke omstandigheden.

Bijlage 7

Aanvullende afspraken tussen directie en vakorganisaties

Studieafspraken

Er is een aantal studieafspraken overeengekomen die gedurende de looptijd van deze cao zullen worden opgepakt door het CBR en de vakorganisaties.

1. Cao-teksten: De oude juridische (niet-hertaalde versie) tekst geldt. We gaan onderzoeken of het mogelijk is deze tekst te hertalen, zodat er geen juridische verschillen bestaan met de niet-hertaalde versie. De wens is te komen tot leesbare teksten die voor iedereen begrijpelijk zijn. De nieuwe teksten vervangen dan de oude teksten.
2. Vergoedingen: We gaan nut en noodzaak van alle huidige vergoedingen onderzoeken en uitzoeken of indexering gewenst is.
3. Vitaliteitsregeling: We evalueren het effect (capaciteitseffect) van deelname aan de regeling 80-90-100. De uitkomst van deze evaluatie vormt input voor de nieuwe cao.
4. Pilot verruiming dagvenster (tot en met 30 juni 2023): Uitgangspunt is dat medewerkers op vrijwillige basis (passend binnen de bezetting van het team) hun arbeidsuren mogen verschuiven richting de avonduren. Voor die uren in de avond geldt dan bovendien een toeslag van 15%. Er wordt gedurende de looptijd van deze cao een paritaire begeleidingscommissie ingesteld waar medewerkers terecht kunnen voor vragen en meldingen als het CBR zich niet aan de afspraken houdt. Bij geschillen zal de commissie een bindende uitspraak doen. De informatie die verkregen wordt uit deze pilot zal input vormen voor een volgende cao.
5. Democratische besluitvorming over de cao: We gaan mogelijkheden onderzoeken om zoveel mogelijk medewerkers van het CBR te betrekken bij de totstandkoming van de cao.

Doelen voor de langere termijn

Het gesprek

Tijdens gesprekken tussen het CBR en de vakorganisaties kwamen ook toekomstige cao's aan bod. De directie en de vakorganisaties hebben afgesproken dat ze de onderhandelingen vanuit twee richtingen vorm gaan geven. De ene is vanzelfsprekend de inhoudelijke cao. Daaronder vallen thema's als de loonontwikkeling, overwerk en de vitaliteitsregeling. De andere gaat onder andere over bredere maatschappelijke thema's en onderwerpen die bijdragen aan bijvoorbeeld het vergroten van het werkplezier en de vitaliteit van medewerkers. Maar ook die onze organisatie voorbereiden op toekomstige ontwikkelingen. Zowel het CBR als de vakorganisaties zijn het erover eens dat het goed is om medewerkers hierbij te betrekken.

We willen met elkaar (medewerkers, vakorganisaties én het CBR) investeren in een mooie toekomst voor het CBR én haar medewerkers.

We gaan aan de slag om te komen tot een fitte en toekomstbestendige organisatie en dat gaat over:

- Leiderschap dat betrokken is bij het CBR en de beste resultaten wil behalen, dat medewerkers stimuleert naar verandervermogen, aanpassingsvermogen en wendbaarheid, en dat ruimte en verantwoordelijkheid geeft om te presteren.
- Medewerkers die mentaal en fysiek fit zijn, betrokken zijn bij de organisatie en hun collega's en die over de grenzen van hun eigen divisie/afdeling heen samenwerken aan één CBR.
- Een gezonde levensstijl, werken aan je persoonlijke ontwikkeling, een leven lang leren.

- Een cultuur waarin iedereen met plezier bij het CBR werkt, waar we respect hebben voor elkaar en elkaar durven aan te spreken.

Strategische koers

We geven uitvoering aan onze strategische koers 'van uitvoerder naar publieke dienstverlener'.

Daarbij is het uitgangspunt dat we meer oog hebben voor de belangen van onze klanten: denken en handelen vanuit de klant. Maar ook dat we een bijdrage leveren aan de verkeersveiligheid in Nederland.

Ook daarvoor is het nodig dat we kunnen meebewegen, dat we ons aanpassen aan nieuwe uitgangspunten en eisen. Dat we gaan werken en denken vanuit de bedoeling in plaats van uit de regels. Samengevat: professionaliseren, innoveren en flexibiliseren.

In de cao's van de komende jaren zullen we gaan werken aan thema's die hieraan kunnen bijdragen. Dan kun je denken aan de volgende vragen:

- Hoe geven we als CBR invulling aan relevante ontwikkelingen in onze samenleving?
- Hoe zorgen we als organisatie voor een betere dienstverlening?
- Hoe creëren we een cao die herkenbaar is voor alle CBR-collega's?

Bijvoorbeeld met een cao die je de ruimte geeft, dus met minder regels en uitzonderingen, zodat je zelf keuzes kunt maken. Een cao die ervoor zorgt dat jij je kunt blijven ontwikkelen, want jouw vakmanschap en professionaliteit dragen bij aan jouw eigen werkplezier en een succesvol CBR. Maar ook een cao die je in staat stelt de klant beter te helpen; denk bijvoorbeeld aan ruimere openingstijden.

Als directie en vakorganisaties willen we hier de komende jaren samen met jou vorm en inhoud aan geven.

Handtekeningen