

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
CBR**

1 juli 2023 t/m 31 oktober 2024

# 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> .....	9
<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 examiner 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>Financiële foto</i> .....	17
<i>Cursus Pensioen in Zicht</i> .....	17
Hoofdstuk 5: Arbeidstijden en arbeidsduur .....	18
<i>Dagvenster</i> .....	18
<i>Zon- en feestdagen</i> .....	18
<i>Arbeidsduur</i> .....	18
Hoofdstuk 6: Inkomen .....	19
Paragraaf 1: Salaris .....	19
<i>Functiewaardering</i> .....	19

<i>Functiegroepen en salarisschalen</i> .....	19
<i>Periodieke verhogingen</i> .....	19
<i>Vervanging van een functionaris</i> .....	19
<i>CDE-specialisaties</i> .....	20
<i>Arbeid op feestdagen</i> .....	20
<i>Minimum uurloon</i> .....	20
<i>Minimum uurloon</i> .....	20
<i>Structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen</i> .....	20
<i>Eenmalige uitkeringen</i> .....	20
Paragraaf 2: Toeslagen .....	20
<i>Overwerk</i> .....	20
<i>Meerurentoeslag</i> .....	21
<i>Inconveniëntentoeslag</i> .....	22
<i>Compensatie afschaffen prepensioen</i> .....	22
Vervallen.....	22
Paragraaf 2b Individueel Keuzebudget .....	22
<i>Individueel Keuzebudget (IKB)</i> .....	22
Paragraaf 3: Vergoedingen .....	23
<i>Bijzondere vergoedingen</i> .....	23
<i>Reiskostenvergoeding examiner, DPR en TEC-medewerker</i> .....	24
<i>Reiskostenvergoeding openbaar vervoer</i> .....	24
<i>Zakelijke kilometers</i> .....	24
<i>Woonwerk/thuisvergoeding</i> .....	24
<i>Dagvergoeding</i> .....	25
<i>Betalingswijze vergoedingen</i> .....	25
<i>Indexering</i> .....	25
Paragraaf 4: Overig .....	25
<i>Tegemoetkoming zorgkosten</i> .....	25
<i>Bijzondere uitkeringen</i> .....	25
Hoofdstuk 7: Ziekte en arbeidsongeschiktheid .....	26
<i>Ziekte en arbeidsongeschiktheid</i> .....	26
Hoofdstuk 8: Vakantie en verlof.....	27
<i>Vakantie</i> .....	27
<i>Kopen en verkopen van verlofuren</i> .....	29
<i>Het opnemen van vakantie</i> .....	29
<i>Geen vakantieopbouw</i> .....	29
<i>Samenvallen vakantie met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht</i> .....	29
<i>Geoorloofd verzuim</i> .....	30
<i>Leaseauto</i> .....	32
<i>Compensatieregeling ATV</i> .....	33
Hoofdstuk 11: Regelingen voor de oudere medewerker .....	35
<i>Vitaliteitsregeling</i> .....	35

<i>Regeling vervroegd uittreden (RVU)</i> .....	35
Bijlage 1.....	36
Functiewaardering.....	36
Bijlage 2.....	38
Salarisgebouw .....	38
Faciliteiten vakorganisaties .....	39
Bijlage 4.....	40
Vergoedingen .....	40
<i>Stand-by vergoeding</i> .....	40
<i>Vergoeding bij overnachting</i> .....	40
<i>Studieavondvergoeding</i> .....	40
<i>Dagvergoeding</i> .....	40
<i>Faciliteiten vakorganisaties</i> .....	40
Bijlage 5.....	41
Regeling spaarverlof .....	41
Bijlage 6.....	43
Bijlage 7.....	44
Aanvullende afspraken tussen directie en vakorganisaties.....	44

## 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, Vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg;  
Het Gilde, Belangenvereniging van Examinatoren bij het CBR te Nieuwegein;  
FNV te Utrecht,

als partijen anderzijds,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) afgesloten:

# Hoofdstuk 1: Algemeen

## Paragraaf 1: Begripsbepalingen

### Artikel 1

#### Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden de volgende begripsbepalingen.

- a Werkgever CBR, partij enerzijds
- b Vakorganisatie elk van de partijen anderzijds
- c Medewerker iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de functiegroepen zoals deze zijn opgenomen in een actuele functielijst op intranet, te onderscheiden in de medewerker met:
- een dienstbetrekking voor de volledige arbeidsduur per week;
  - een dienstbetrekking voor een vast overeengekomen deel van de volledige arbeidsduur per week.
- d Maandsalaris het salaris, genoemd in de salarisschalen opgenomen in bijlage 2, verhoogd met eventuele persoonlijke toeslagen.
- e Uurloon Het schaalsalaris op fulltime basis, delen door 162,5.
- een en ander volgens de formule:
- |                           |   |   |
|---------------------------|---|---|
| 260 werkdagen<br>per jaar | X | arbeidsduur per week<br>(artikel 25 lid 1 sub a of b) |
| -----                     |   | -----   |
| 12                        |   | 5   |
- f Referentieloon het salaris dat de medewerker in de drie maanden direct voorafgaande aan de gebeurtenis die aanleiding is tot het berekenen van het referentieloon, uit hoofde van de dienstbetrekking bij de werkgever heeft verdiend, exclusief vakantiegeld, eindejaarsuitkering, overwerk, toeslag op meeruren, bijzondere uitkeringen en de in artikel 40 bedoelde vergoedingen. Als de dienstbetrekking nog geen drie maanden heeft geduurd, wordt het voor de berekening van het referentieloon in aanmerking komende salaris herleid tot een periode van drie maanden.
- g Normale arbeidsduur De volledige arbeidsduur is gemiddeld 37,5 uur per week
- h Ondernemingsraad de bij de werkgever overeenkomstig de Wet op de ondernemingsraden ingestelde ondernemingsraad.
- i Levenspartner
- 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.

De afdeling HR wordt schriftelijk door de medewerker geïnformeerd wie als eventuele levenspartner dient te worden aangemerkt.



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 Examinerator	examinerator 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 juli 2023 en eindigt op 31 oktober 2024.
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 31 oktober 2024 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 arbeidsovereenkomst, 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. Medewerkers zijn verplicht het CBR om schriftelijke toestemming te vragen wanneer zij nevenwerkzaamheden hebben of willen gaan doen. Toestemming wordt verleend wanneer de integriteit van overheidsdiensten niet geschonden wordt en/of wanneer er geen belangenconflicten zijn.
  5. De medewerker is gehouden om zijn medewerking te verlenen aan door de werkgever in te stellen risico-inventarisaties in het kader van de Arboret en aan de daaraan aansluitende periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. De examinator 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 examinator 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 examinator en de examenmanager dienen telefonisch bereikbaar te zijn.

## **Artikel 12**

### *Auto*

Onder medewerker wordt in dit artikel alleen verstaan: de deeltijd examinator, 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.

## **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 examinator, wordt in beginsel gebruik gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
2. Voor medewerkers die aansluitend aan een flexperiode in dienst komen bij het CBR geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW, het volgende:  
gedurende fase A telt de periode als flexkracht (inclusief onderbrekingen van minder dan zes maanden) als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
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 toegevoegd.
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 UWV 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 toekomstende 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 toekomstende 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 in dienst was bij het CBR was (destijds) verplicht opgenomen in de prepensioenregeling. Voor de uitvoering van de prepensioenregeling wordt verwezen naar het desbetreffende reglement van de Stichting Pensioenfonds CBR.
2. Medewerkers zoals bedoeld onder lid 1 kunnen vanaf de maand volgend op de 62e verjaardag de opgebouwde aanspraken uit de prepensioenpolis conform het reglement laten uitkeren. Uitstellen tot 65 jaar behoort tot de mogelijkheden.

### **Artikel 22**

#### *Pensioen vanaf 1 januari 2012*

1. Het CBR is sinds 1 januari 2012 (eerst vrijwillig en sinds 1 januari 2013 verplicht als zelfstandig bestuursorgaan) aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP) het pensioenfonds voor medewerkers in de overheidssector.
2. Het ABP heeft een middelloonregeling met een voorwaardelijke toeslagverlening.
3. De door de medewerker verschuldigde pensioenpremie wordt vastgesteld door het ABP.
4. Met ingang van 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) van kracht geworden. Hierin staan nieuwe afspraken die Sociale partners (vakbonden en werkgeversorganisaties) en de overheid hebben gemaakt. Er verandert nu nog niets. Pensioenfonds (zoals het ABP) krijgen een paar jaar de tijd om volgens de nieuwe regels te gaan werken. Medewerkers zullen hierover gedurende de komende jaren regelmatig door het ABP worden geïnformeerd.

### **Artikel 22a**

vervallen

### **Artikel 22b**

vervallen

### **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*

1. Het dagvenster bij het CBR loopt van maandag tot en met vrijdag van 07:30 – 17:30 uur.
2. Medewerkers werken in principe binnen het dagvenster.
3. Medewerker maakt in overleg met het CBR afspraken over het rooster.
4. Medewerker bepaalt zelf of hij op zaterdagen of na 17:30 uur wil werken.

### **Artikel 24**

#### *Zon- en feestdagen*

1. Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt.
2. Valt een feestdag op een voor de medewerker gebruikelijke werkdag, dan heeft medewerker recht op verlof met doorbetaling van het salaris.
3. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst de volgende dagen verstaan:
  - a. Nieuwjaarsdag
  - b. Goede Vrijdag
  - c. 2<sup>e</sup> Paasdag
  - d. Koningsdag
  - e. Bevrijdingsdag
  - f. Hemelvaartsdag
  - g. 2<sup>e</sup> Pinksterdag
  - h. de beide Kerstdagen
4. Het CBR kan besluiten dat medewerkers die dat willen op aangewezen feestdagen kunnen werken. Kiest medewerker er voor om op een feestdag te werken, dan is de extra beloning 100% uurloon plus 100% toeslag.
5. Voor de medewerker die verplicht is om op een feestdag te werken en daar geen vrije keuze in heeft is de extra beloning 100% uurloon plus 200% toeslag.

### **Artikel 25**

#### *Arbeidsduur*

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld per week: 37 uur en 30 minuten (37,5 uur)

## **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.
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*

De examinator CCV ontvangt per 1 juli 2023 een vaste maandelijkse toeslag van € 95,00 bruto per maand op basis van een fulltime dienstverband.

### **Artikel 31**

#### *Arbeid op feestdagen*

Verplaatst naar artikel 24.

### **Artikel 32**

#### *Minimum uurloon*

Het minimumloon bedraagt bij het CBR ten minste € 14,00 bruto per uur.

#### *Minimum uurloon*

Het minimumloon bedraagt bij het CBR ten minste € 14,00 bruto per uur.

#### *Structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen*

De salarissen worden op de volgende momenten structureel verhoogd:

- Per 1 augustus 2023 een structurele nominale loonsverhoging van € 65,00 bruto per maand;
- Nadat de nominale loonsverhoging is verwerkt volgt per 1 augustus 2023 een structurele loonsverhoging van 6,5%;
- Per 1 september 2024 een structurele nominale loonsverhoging van € 45,00 bruto per maand;
- Nadat de nominale loonsverhoging is verwerkt volgt per 1 september 2024 een structurele loonsverhoging van 3%.

### **Artikel 33**

#### *Eenmalige uitkeringen*

1. De medewerker ontvangt gedurende de looptijd van deze cao tweemaal een eenmalige uitkering van € 250,00 netto. De uitkeringen worden betaald in december 2023 in mei 2024.
2. Het onder 1 genoemde bedrag is naar rato van het percentage dienstverband. Het percentage dienstverband dat medewerker heeft in de maand van uitbetaling is bepalend.
3. Voor het onder 1 genoemde bedrag geldt dat medewerker ten minste in de 12 voorafgaande maanden (gerekend vanaf de maand van uitbetaling) in dienst was bij het CBR. De periode als uitzendkracht telt mee. Bij minder dan 12 maanden wordt het bedrag uitbetaald naar rato van het aantal maanden dat een dienstverband bestond.
4. Over de onder 1 genoemde netto uitkeringen worden geen pensioen, geen vakantietoeslag en geen eindejaarsuitkering opgebouwd.

## **Paragraaf 2: Toeslagen**

### **Artikel 34**

#### *Overwerk*

1. Overwerk is werk dat de medewerker in opdracht van het CBR moet uitvoeren buiten de normale arbeidsduur van 37,5 uur per week.  
Bij de examinator, DPR en theoriemedewerker is sprake van overwerk wanneer examens of rijtsten worden afgenomen buiten het vastgestelde 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 overschrijding van de wekelijkse fulltime werktijd niet als overwerk beschouwd in geval van:
  - 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;
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, naast het normale uurloon, de volgende toeslagen betaald:

- voor uren op maandag tot en met zaterdag	50%
- voor uren op zondag	100%
- voor uren tussen 22:00 en 07:00 uur indien dit overwerk in opdracht van de werkgever wordt verricht	100%
- voor uren op feestdagen waarbij medewerker verplicht is om op de betreffende feestdag te werken	200%
- voor uren op feestdagen waarbij medewerker zelf de keuze heeft om op de betreffende feestdag te werken	100%
- 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;

## **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 wekelijkse fulltime arbeidsduur van 37,5 uur.
2. Voor meeruren geldt een toeslag van 30%.
3. In de toeslag zijn 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 € 13,00 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 € 13,00 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 maandelijkse 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**

### Vervallen

## **Paragraaf 2b Individueel Keuzebudget**

### **Artikel 38a**

#### *Individueel Keuzebudget (IKB)*

1. De medewerker krijgt een IKB dat bestaat uit geld en tijd.
2. De medewerker bouwt IKB-geld per maand op. Het IKB-geld bestaat uit:
  - a. 8% van het bruto maandsalaris, zijnde vakantietoeslag, met inbegrip van de compensatie afschaffen prepensioen als bedoeld in artikel 37.
  - b. 8,33% van het bruto maandsalaris, zijnde eindejaarsuitkering, met inbegrip van de compensatie afschaffen prepensioen als bedoeld in artikel 37.
3. IKB-tijd wordt in januari voor het volledige kalenderjaar toegekend.
  - a. Komt medewerker in de loop van het kalenderjaar in dienst van het CBR of gaat hij in de loop van het jaar uit dienst, dan ontvangt hij een evenredig aantal IKB-uren gebaseerd op het aantal maanden dienstverband dat in het betreffende kalender jaar overblijft.
  - b. IKB-tijd bestaat uit bovenwettelijk verlof zijnde, op basis van een voltijddienstverband:
    - Basisverlof: 30 uur
    - Roostervrij verlof: 60 uur
    - Functieverlof
      - 15 uur voor FG55, FG60, FG65
      - 37,5 uur voor FG70
      - 52,5 uur voor FG75 en hoger
4. De volgende vergoedingen / toeslagen tellen niet mee om de hoogte van de onder lid 2 a en lid 2 b bedoelde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering te berekenen:
  - overwerktoeslag (artikel 34),
  - meerurentoeslag (artikel 35),
  - inconveniëntentoeslag (artikel 36),
  - vakantietoeslag (artikel 38),
  - stand-by-vergoeding,

- reistijdvergoeding,
  - vergoeding bij overnachting,
  - vergoeding bedrijfshulpverlening (artikel 40),
  - indexeringen (artikel 46),
  - tegemoetkoming zorgkosten (artikel 47)
5. Krijgt de medewerker in een maand een deel van het maandsalaris en eventuele toeslag compensatie afschaffen prepensioen, uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato.
  6. De medewerker kan het IKB-budget besteden aan:
    - a. extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot het maximaal bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd.
    - b. het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 135 uur bij een voltijd dienstverband.
  7. De medewerker kan de IKB-tijd besteden aan:
    - a. Het opnemen van vrije tijd.
    - b. Het verkopen van tijd tot een maximum van 135 uur. Dit kan jaarlijks alleen in december.
    - c. Toevoegen aan de verlofspaaruren.

**Artikel 39**  
vervallen

### 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 vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering of de (pre)pensioengrondslag.

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, 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.

## **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 ontvangen met ingang van 1 januari 2023 een netto kilometervergoeding van € 0,21 op iedere werkdag dat naar een CBR-locatie wordt gereisd. De ingangsdatum van 1 januari 2023 geldt alleen voor medewerkers die op 1 juli 2023 nog werkzaam zijn voor het CBR. De vergoeding wordt door de directie vastgesteld.
3. Met ingang van 1 januari 2024 bedraagt de netto reiskostenvergoeding € 0,23 per kilometer.
4. De vergoeding wordt berekend door de retourafstand tussen het woonadres en de CBR-locatie waar op de betreffende dag wordt gewerkt te vermenigvuldigen met de geldende reiskostenvergoeding.
5. De onder 2 genoemde kilometervergoeding geldt alleen wanneer medewerker géén leaseauto heeft.
6. De reiskosten voor het bijwonen van een studieavond of een cursus worden vergoed op basis van het hiervoor onder 4 bepaalde.

### 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 bedraagt met ingang van 1 januari 2023 € 0,21 netto en € 0,16 bruto. Met ingang van 1 januari 2024 bedraagt de reiskostenvergoeding € 0,23 per kilometer netto en € 0,16 bruto.
2. De ingangsdatum van 1 januari 2023 geldt alleen voor medewerkers die op 1 juli 2023 nog werkzaam zijn voor het CBR.
3. 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 naar € 0,10 indien de brandstofkosten zich weer normaliseren.
4. 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 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 januari 2023 op deze dagen een tegemoetkoming in de onkosten van € 2,15 netto per gewerkte thuiswerkdag en met ingang van 1 januari 2024 € 2,35 netto per gewerkte thuiswerkdag. 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 januari 2023 een netto reiskostenvergoeding van € 0,21 per kilometer, met een maximum van 75 kilometer enkele reis (150 kilometer retour) per dag. Met ingang van 1 januari 2024 bedraagt de netto reiskostenvergoeding € 0,23 per kilometer.
4. 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.



5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. De ingangsdatum van 1 januari 2023 voor de vergoedingen genoemd in lid 2 en lid 3 geldt alleen voor medewerkers die op 1 juli 2023 nog werkzaam zijn voor het CBR.

#### **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 (artikel 40) en de dagvergoeding (artikel 44), worden overeenkomstig de overeengekomen procentuele 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.

## 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 gedeerde bruto referentieloon, verminderd met een bedrag, gelijk aan de som van de gebruikelijke inhoudingen op het maandsalaris.

2. Bij voortdrijving 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 gedeerde bruto referentieloon.
  - a. Zodra de medewerker echter met volledige inzet gaat re-integreren wordt 100% van het oude maandsalaris respectievelijk gedeerde 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 UWV) :
  - 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. De genoemde vakantierechten zijn op basis van een voltijds dienstverband (37,5 uur). In geval van een deeltijd dienstverband geldt het genoemd aantal uren naar rato.

#### Basisvakantie

- a. De medewerker heeft recht op 180 uur basisvakantie per kalenderjaar. Hiervan is 150 uur wettelijk bepaald. Deze wettelijke vakantie-uren vervallen op 1 juli van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin medewerker deze vakantie-uren heeft gekregen.  
Het bovenwettelijke deel van de basisvakantie (30 uur) geldt als bron voor het IKB.
- b. Van het onder a genoemde wettelijk verlof zullen ten minste 75 uren aaneengesloten worden genoten. De overige uren gelden als snipperuren.

#### Jeugd- en leeftijdverlof (bovenwettelijk)

jonger dan 18 jaar	15 uur
jonger dan 20 jaar	7 ½ uur
35 t/m 39 jaar	7 ½ uur
40 t/m 44 jaar	15 uur
45 t/m 49 jaar	22 ½ uur
50 t/m 54 jaar	30 uur
55 t/m 59 jaar	37 ½ uur
60 jaar en ouder	45 uur

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 (bovenwettelijk)

- a. Medewerkers ingedeeld in de hierna genoemde functiegroepen hebben recht op functieverlof:

functiegroepen 55 t/m 65	15 uur
functiegroep 70	37 ½ uur
functiegroep 75 en hoger	52 ½ uur
- b. Het functieverlof geldt als bron voor het IKB.

#### ATV-verlof (bovenwettelijk)

- a. Voor de medewerker 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
59 jaar	120 uur
60 jaar	142 ½ uur
61 jaar	157 ½ uur

- b. Vanaf 1 januari 2019 geldt de volgende regeling voor de medewerkers die op 31 december 2018 in dienst waren van het CBR.
  - i. medewerkers die op 31 december 2018 58 jaar of ouder zijn (geboren in 1960 of eerder) behouden het recht op het aantal ATV dagen dat zij op 31 december 2018 hebben tot aan hun 67<sup>e</sup> jaar (zie tabel).

- ii. alle medewerkers die op 31 december 2018 in dienst zijn en jonger dan 58 jaar (geboren na 1960) houden recht op ATV dagen vanaf de leeftijd van 58 jaar. Dit bouwt zich op van 8 ATV dagen (60 uur) bij 58 jaar tot 12 dagen (90 uur) vanaf 63 jarige leeftijd (zie tabel).
  - iii. medewerkers die op of na 1 januari 2019 in dienst zijn gekomen hebben recht op 12 ATV dagen per jaar vanaf de leeftijd van 63 (zie tabel).
  - iv. de ATV dagen dienen gefaseerd over het kalenderjaar 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<sup>e</sup> 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	X	24	21	19	16	14	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
63	X	X	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
64	X	X	X	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
65	X	X	X	X	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12	12
66	X	X	X	X	X	24	21	19	16	14	12	12	12	12	12	12	12	12

Toelichting op deze tabel

- Medewerkers die op 31 december 2018 in dienst waren én geboren zijn in 1960 of eerder: zij behouden wat zij hadden in 2018 had (oranje).
- Medewerker die op 31 december 2018 in dienst waren en na 1960 zijn geboren, hebben 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 medewerker die op of na 1 januari 2019 een arbeidsovereenkomst heeft gekregen heeft recht op 12 ATV dagen per jaar vanaf de leeftijd van 63 jaar (geel).

Roostervrije uren

- a. De medewerker heeft recht op 60 uur roostervrij verlof per kalenderjaar.
- b. Van de roostervrije uren kan een aantal door de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, als verplicht op te nemen worden vastgesteld.
- c. Verplichte roostervrije uren kunnen alleen worden gepland in de week voorafgaand aan de kerstdagen, tussen Kerst en Nieuwjaarsdag of in de week na Nieuwjaarsdag.
- d. De verplichte collectief vastgestelde roostervrije uren worden in geval van ziekte niet gecompenseerd.
- e. Het roostervrij verlof geldt als bron voor het IKB.

Overige bepalingen

- a. De medewerker, die in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden of de dienst heeft verlaten, heeft 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 18 dagen kopen of verkopen (135 uur).
2. Slechts IKB-uren kunnen worden verkocht. Uit het oogpunt van een goede balans tussen werk en privé is het belangrijk dat vakantie-uren worden opgenomen. Verkoop van uren is daarom alleen in december mogelijk.
3. 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 162,5.
4. Wettelijke verlofdagen, leeftijdsdagen en ATV-dagen kunnen niet verkocht worden
5. 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 18.
6. 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.
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 spaarverlof.

## **Artikel 53**

### *Geen vakantieopbouw*

1. Over de tijd dat medewerker niet werkt én geen recht heeft op salaris, worden geen vakantierechten opgebouwd.
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 deeltijddienstverband 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 pleegouders. 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 gedeerde salaris over de door afwezigheid van de normale werktijd vervallen werkuren.

## **Artikel 56**

### *Jubileum bij het CBR*

1. Medewerker heeft recht op een jubileumuitkering wanneer hij 12½, 25 of 40 jaar bij het CBR heeft gewerkt.
2. De officiële indiensttredingsdatum wordt bepaald door
  - a. De datum die in de arbeidsovereenkomst is opgenomen of.
  - b. De datum waarop medewerker via een uitzendbureau is gestart, mits medewerker direct voorafgaand aan de eerste arbeidsovereenkomst in dezelfde functie als flexkracht werkzaam was of
  - c. De datum waarop medewerker bij een vorige werkgever is gestart en waarbij er sprake is van een collectieve verplaatsing van activiteiten van deze werkgever naar het CBR. Voorwaarden zijn wel dat dit overeengekomen is bij de fusiebesprekingen en dat de diensttijd bij het CBR direct aansluit aan de diensttijd bij de werkgever waarmee gefuseerd wordt.
3. Een eerder dienstverband bij het CBR telt alleen volledig mee wanneer er een onderbreking is geweest van minder dan zes maanden.
4. De jubileumuitkering is
  - a. Bij 12,5 jaar: ½ bruto maandsalaris netto.
  - b. Bij 25 en 40 jaar: 1 bruto maandsalaris netto.
  - c. Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, compensatieregelingen en andere toeslagen maken geen deel uit van de jubileumuitkering.
5. Een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering maakt geen deel uit van de berekening van de hoogte van de gratificatie.
6. De periode van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte telt mee alsof er gewoon gewerkt is volgens arbeidsovereenkomst.
7. Bij dienstverbanden met een wisselende omvang bepaalt de omvang van het laatste dienstverband de hoogte van de gratificatie.
8. Er wordt bijzonder verlof toegekend bij een jubileum. Dit verlof moet worden opgenomen binnen 3 maanden voor of na de jubileumdatum:
  - a. Bij 12,5 jaar: 7½ uur
  - b. Bij 25 jaar: 15 uur
  - c. Bij 40 jaar: 30 uur
  - d. Voor parttimers geldt dit naar rato.

## **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.

#### 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 25 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.

#### 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 vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd. 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 de keuze uit:
  - a. 80% werken met 90% salaris en 100% pensioenopbouw, ten opzichte van het huidige contract
  - b. 70% werken, met 90% salaris en 100% pensioenopbouw, ten opzichte van het huidige contract
3. Voor deelname aan de regelingen gelden de volgende uitgangspunten:
4. 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.
5. Indien medewerker voorafgaand aan deelname aan de vitaliteitsregeling vanuit een parttime contract méér uren is gaan werken, dan is deelname aan de vitaliteitsregeling gebaseerd op de gemiddelde arbeidsomvang in de laatste 3 jaren voorafgaand aan het verzoek tot deelname.
6. 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.
7. 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.
8. 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<sup>e</sup> examen.
9. 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 1 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken kunnen gebruik maken van de RVU uit het Pensioenakkoord.
2. In incidentele situaties is een eerdere ingangsdatum (maximaal 36 maanden) 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 deelname aan de RVU wordt een vaststellingsovereenkomst opgesteld, waarbij aan medewerker onbetaald verlof wordt toegekend tot aan de AOW-leeftijd. Voor al het overige wordt gehandeld alsof het dienstverband is geëindigd.
5. Fulltime medewerkers ontvangen tot aan de AOW-leeftijd maandelijks een bedrag van € 2.037 (2023) 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

## Funciewaardering

### 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.

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**

#### **Functieonderzoek 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**

## 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 augustus 2023	vanaf 1 september 2024
per avond (ma t/m vr)	€ 20,63	€ 21,25
per zaterdag	€ 68,70	€ 70,76
per zondag of feestdag	€ 103,08	€ 106,18

*Vergoeding bij overnachting*  
personeelshandboek

*Studieavondvergoeding*  
vervalt

*Dagvergoeding*  
(zie artikel 44)

	per 1 augustus 2023	vanaf 1 september 2024
De examiner met een omvang van het dienstverband van 80% of meer ontvangt per gewerkte dag waarop hij praktijkexamens afneemt	€ 6,07	€ 6,25

*Faciliteiten vakorganisaties*  
(Zie bijlage 3, onderdeel 'faciliteiten' onder b)

	2023	2024
Bijdrage per medewerker per jaar	€ 23,41	€ 22,28



## **Bijlage 5**

### **Regeling spaarverlof**

De bepalingen hierna gelden voor de voltijds medewerker. Alle is naar rato voor medewerkers met een deeltijd dienstverband.

#### **Doel en doeleinden**

1. Wil medewerker voor een langere tijd (aaneengesloten) betaald vrij zijn, dan kan hij tijd sparen voor spaarverlof.
2. De regeling spaarverlof 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.

#### **Opbouw verlof**

1. De medewerker kan op vrijwillige basis verlofuren reserveren.
2. De opbouw vindt plaats op basis van uren.
3. Medewerker kan spaarverlof opbouwen met
  - a. IKB-uren
  - b. tijd voor tijd uren
  - c. het restsaldo dat op 31 december van een kalenderjaar op de verlofkaart staat.
  - d. Vakantie-uren gekocht met het IKB-budget tot een maximum van 135 uur per jaar.
4. Spaarverlofuren kunnen niet tussentijds uitbetaald worden, uitgezonderd bij einde dienstverband.

#### **Maximum aantal te sparen uren**

1. De medewerker kan mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 1.950 uren verlof hebben. Dit is inclusief de spaarverlofuren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie) uren.
2. Indien medewerker een wijziging van het percentage dienstverband wenst, heeft dit gevolgen voor het onder 1 genoemde maximum. Medewerker is er voor verantwoordelijk te zorgen dat het aantal uren op 31 december van een kalenderjaar niet hoger is dan het nieuwe aan het percentage dienstverband gerelateerde maximum.
3. Het spaarverlof verjaart niet.

#### **Annulering**

Indien om een zwaarwegende reden, zulks ter beoordeling van de werkgever, de geplande periode van verlof geen doorgang kan vinden, wordt in overleg met de betrokken medewerker vastgesteld wanneer het verlof wel zal plaatsvinden. Indien deze vaststelling niet direct mogelijk is, worden in overleg met de betrokken medewerker nadere afspraken gemaakt.

#### **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.

### **Opname en aanwending gereserveerd verlof**

1. Het verzoek tot opname van 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 periode van verlof niet kon worden voorzien.
4. Tijdens de periode van verlof blijft het salaris op het niveau van de voorafgaande maand behoudens aanpassing van het salaris als gevolg van een periodieke loonsverhoging 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.

### **Duur gereserveerd verlof**

1. De medewerker kan zijn gereserveerde verlofuren opnemen gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 2 maanden en maximaal 1 jaar. Het verlof kan eenmaal per drie jaar worden genomen.
2. 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.

### **Opbouw regulier verlof**

Tijdens de periode van de loopbaanonderbreking, voor zover niet sprake is van onbetaald verlof, wordt de opbouw van vakantiedagen, als genoemd in artikel 50 van deze cao niet onderbroken.

### **Arbeidsongeschiktheid**

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

### **Voortgang werkzaamheden**

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

### **Administratie**

De werkgever is verantwoordelijk voor een zorgvuldige administratie van de gereserveerde spaarverlofuren. Deze administratie wordt gescheiden gehouden van de reguliere verlofadministratie. Medewerker kan de gereserveerde verlofuren online in het personeelsregistratiesysteem bekijken.

### **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.

### **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.

**Citeertitel, vaststelling en wijziging**

- a. Dit reglement wordt aangehaald als: "Regeling spaarverlof".

**Bijlage 6**

vervallen

## **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.

#### **Zelfroosteren**

De onderhandelaars van de vakorganisaties en van het CBR spreken met elkaar af te onderzoeken hoe we (aanvullend op de plannings van RV, CCV en theorie) bij het CBR zelfroosteren kunnen invoeren.

Binnen kaders krijg jij bij zelfroosteren, als je dat wilt, de mogelijkheid jouw eigen werktijden in te plannen. Je krijgt daarmee méér regie, méér regelmogelijkheden en méér verantwoordelijkheid over jouw werktijden. En daarmee invloed op jouw persoonlijke balans tussen werk en privé. Denk bijvoorbeeld aan het plannen van persoonlijke werktijden rondom mantelzorg of kinderopvang.

Zelfroosteren kan niet zonder meer ingevoerd worden. Allereerst moet het planningssysteem dit ondersteunen. We gaan daarom op zoek naar een nieuw planningssysteem. En met een werkweek van 37,5 uur voor iedereen en op termijn verruiming van het dagvenster leggen we een basis voor zelfroosteren.

We moeten goed nadenken over wat we verlangen van een nieuw planningssysteem. Het invoeren van zelfroosteren is complex en we willen dit zorgvuldig doen en hier de tijd voor nemen.

Voor dit onderzoek wordt een stuurgroep ingesteld van werkgever, vakbonden en ondernemingsraad. Daarnaast komt er een projectgroep onder begeleiding van een projectleider waarin deskundigen op het gebied van roosteren en arbeidstijden namens werkgever en vakorganisaties deelnemen.

We hebben hiervoor de volgende globale planning voor ogen:

- Tussen 1 juli 2023 en 1 januari 2025 stelt de stuurgroep op advies van de projectgroep de eisen en randvoorwaarden op die ingevuld moeten worden om zelfroosteren mogelijk te gaan maken.
- Het streven is dat de stuurgroep per 1 januari 2025 beslist of voor het introduceren van zelfroosteren de invoering van een jaaruren, kwartaal of maandurensysteem nodig is om medewerkers en planning inzicht te geven in het aantal gewerkte uren. Een onderdeel van dit project kan een app zijn waarmee medewerkers hun eigen roosters kunnen plannen en inzage krijgen in het aantal daadwerkelijk gewerkte uren en te werken uren. De eventuele introductie van deze app is gekoppeld aan de vervanging van ons huidige planningssysteem.
- Het streven is om in 2025 op één of meerdere plekken pilots te draaien met zelfroosteren om praktijkervaring met deze systematiek op te doen, deze te evalueren en te betrekken bij de definitieve besluitvorming over invoering en vormgeving van zelfroosteren.
- De ambitie is om uiterlijk per 1 januari 2027 bij positieve bevindingen zelfroosteren bij het CBR in te voeren.

#### **IKB-doelen**

Sociale partners gaan onderzoeken welke nieuwe doelen aan het IKB kunnen worden toegevoegd.

## **Personeelsreglement**

In verband met de wens de cao te vereenvoudigen is afgesproken dat vergoedingen die geen relatie hebben met arbeidsvoorwaarden ongewijzigd worden overgeheveld naar een personeelsreglement. Daarnaast zijn er ook vergoedingen die juist wel in de cao worden opgenomen.

Wanneer vergoedingen die overgeheveld zijn van de cao naar het personeelsreglement in de toekomst wijzigen, dan hebben de vakorganisaties hier instemmingsrecht op.

Bij overige wijzigingen of uitbreidingen van het personeelsreglement is er tripartiet overleg waarbij de vakorganisaties een consulterende rol hebben.

### **Cao teksten:**

Bij het realiseren van de nieuwe cao tekst worden alle hierboven benoemde afspraken in de huidige cao tekst verwerkt. Wanneer wordt geconstateerd dat de tekst van de cao niet helemaal juist of actueel is, wordt deze tekst aangepast.

Nadat de nieuwe afspraken in de cao zijn verwerkt en door alle partijen akkoord zijn bevonden, wordt deze tekst aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

In de loop der jaren is de cao van het CBR uitgegroeid tot een lijvig document van ruim 50 pagina's. Hierin staan allerlei ingewikkelde sub-bepalingen, uitzonderingen en verwijzingen. De teksten zijn vaak moeilijk te begrijpen. Ingewikkelde teksten passen niet bij de moderne werkgever die het CBR wil zijn. Sociale partners werken toe naar een cao met een aantrekkelijke vormgeving, een inhoudsopgave op cao-thema en heldere teksten. Alleen taal en vormgeving worden gemoderniseerd. We streven naar bondige teksten en onderwerpen die makkelijk te vinden zijn. De inhoud verandert niet.

Een werkgroep met vertegenwoordiging vanuit de vakorganisatie en het CBR en een externe partij gaan aan de slag met de modernisering.

## **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 vanuit 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.

Aldus overeengekomen te Rijswijk,

**namens het CBR**

de heer drs. J.J. Huizing

**namens de Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening**

de heer G.C.H. van der Lit, Msc

de heer R. Castelein

**namens Het Gilde, Belangenvereniging van Examinatoren**

de heer G.C.L. Kaatee

**Namens FNV**

de heer J. Cohen