

Collectieve arbeidsovereenkomst

voor de werknemers

van

CB te Culemborg

01 01 2024 31 12 2026

Inhoudsopgave

	bladzijde
Definities	7
1 Algemene verplichtingen	8
artikel 1 van de werkgever	8
artikel 2 van de werknemersorganisatie	8
artikel 3 wederzijdse verplichtingen	8
artikel 4 van de werknemers	
2 Dienstverband	9
artikel 5 de arbeidsovereenkomst	9
artikel 6 proeftijd	9
artikel 7 beëindiging dienstverband	9
artikel 8 doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	10
3 Werktijden	11
artikel 9 de normale wekelijkse arbeidsduur	11
artikel 10 parttime arbeid	11
artikel 11 overwerk	11
artikel 12 compensatie-uren	12
artikel 13 verlof- en cafetariaregeling	12
artikel 14 bijzonder verlof	13
artikel 15 zorgverlof	14
artikel 16 aanvullend geboorteverlof	14
4 Beloning	15
artikel 17 schaalsalaris	15
artikel 18 eindejaarsuitkering	15
artikel 19 vakantietoeslag	15
artikel 20 betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	15
artikel 21 onregelmatigheids- of ploegentoeslag	16
artikel 22 uitzendkrachten	17
artikel 23 afbouwregeling ploegentoeslag	17
artikel 24 consignatietoeslag	18
artikel 25 inconveniëntentoeslag	18
artikel 26 afwijkende afspraken chauffeursgroep (vervallen)	18
5 Vergoedingen en uitkeringen	18
artikel 27 zorgverzekering	18
artikel 28 reiskostenvergoeding	18
artikel 29 onkostenvergoedingen	19
artikel 30 uitkering bij overlijden	19
6 Afspraken rond lange termijn inzetbaarheid	19
artikel 31 persoonlijke ontwikkeling	19
artikel 32 levensfase	20
artikel 33 vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd (RVU-regeling)	20
7 Pensioen	21
artikel 34 pensioenregeling	21
8 Bijzondere regelingen	22
artikel 35 fusie/reorganisatie	22
artikel 36 geschillenregeling	22
artikel 37 opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	22
artikel 38 werkgeversbijdrage	22
artikel 39 vakbondsfaciliteitenregeling	22

		blz.
Bijlage 1	Beloningsregeling	24
Bijlage 1.1	Salarisschalen ingaande 01-01-2024	26
Bijlage 2	Protocol Levensfasebeleid	27
Bijlage 3	Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd (RVU-regeling)	28
Bijlage 4	Protocol Flexibele Werktijden	29
Bijlage 5	Protocol Afspraak inzake de pensioenregeling (2023 en verder)	30
Bijlage 6	Sociaal Plan CB	32
Bijlage 7	Afspraken ter verdere uitwerking	36
Bijlage 8	Uitwerking dynamische indexatieafpraak met dynamische CAP en voorwaardelijkheden	37
Bijlage 9	Bevroren afwijkende afspraken chauffeursgroep	39

Trefwoordenlijst

	hfd.	art.	bijlage	blz.
Aanpassing pensioenregeling			5	30
Afspraken			7	36
Afspraken rond lange termijn inzetbaarheid	6			19
Arbeidsduur	3	9		11
Arbeidsovereenkomst	2	5		9
Beëindiging dienstverband	2	7		9
Beloning	4			15
Beloningsregeling			1	26
Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	4	20		15
Bijzonder verlof	3	14		13
Bijzondere regelingen	8			22
Chauffeursafspraken			9	39
Compensatie-uren	3	12		12
Consignatietoeslag	4	24		18
Definities				7
Dienstverband	2			9
Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd	2	8		10
Eindejaarsuitkering	4	18		15
Fusie/reorganisatie	8	35		22
Geboorteverlof, aanvullend	3	16		14
Geschillenregeling	8	36		22
Inconveniëntentoeslag	4	25		18
Indexatieafpraak			8	37
Internetvergoeding	5	39		19
Levensfase	6	32		20
Levensfasebeleid			2	27
Onkostenvergoedingen	5	29		19
Onregelmatigheids-/ploegentoeslag	4	21		16
Opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst	8	37		22
Overlijden	5	30		19
Overwerk	3	11		11
Parttime arbeid	3	10		11
Pensioen	7			21
Pensioenregeling	7	34		21
Persoonlijke ontwikkeling	6	31		20
Ploegentoeslag, afbouwregeling	4	23		17
Proeftijd	2	6		9
Reiskostenvergoeding	5	28		19
Salarisschalen ingaande 01-01-2024			1.1	26
Schaalsalaris	4	17		15
Sociaal Plan CB			6	22
				4

	hfd.	art.	bijlage	blz.
Uitzendkrachten	4	22		17
Verlofregeling, cafetariaregeling	3	13		12
Vakantietoeslag	4	19		15
Vakbondsfaciliteitenregeling	8	39		22
Vergoedingen en uitkeringen	5			18
Verplichtingen werkgever	1	1		8
Verplichtingen werknemers	1	4		8
Verplichtingen werknemersorganisatie	1	2		8
Verplichtingen, algemene	1			8
Verplichtingen, wederzijdse	1	3		8
Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd (RVU-regeling)	5	33		20
Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd (RVU-regeling)			3	28
Werkgeversbijdrage	8	38		22
Werktijden	3			11
Werktijden, flexibele			4	29
Zorgverlof	3	15		14
Zorgverzekering	5	27		19

De ondergetekenden

namens CB, gevestigd te Culemborg

P. P. Spanjaard

en namens FNV, gevestigd te Utrecht

J. de Jong

verklaren de navolgende overeenkomst te hebben gesloten voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2026.

Definities

- 1 *Werkgever* : Centraal Boekhuis B.V. en CB Healthcare B.V., hierna samen te noemen CB.
- 2 *Werknemer* : Ieder lid van het personeel dat een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft met de werkgever en dat is ingedeeld in de functieklasse A t/m I.
- 3 *AOW-gerechtigde* : Ieder lid van het personeel dat de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Dit is de leeftijd zoals bedoeld in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet.
- 4 *Maandloner* : Een werknemer met een fulltime dienstverband.
- 5 *Parttimer* : Een werknemer met een parttime dienstverband.
- 6 *Werkweek* : Zondag tot en met zaterdag.
- 7 *Werkdag* : De eerste werkdag van de week is de dag waarop de medewerker volgens het weekrooster begint te werken.
- 8 *Vrije dag* : Zaterdag, zondag, tenzij één van deze dagen in het werktijdenrooster is opgenomen, alsmede Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen, Bevrijdingsdag (eenmaal per vijf jaar)
- 9 *Schaalsalaris* : Het salaris per maand passend binnen de salarisschaal in bijlage 1.1.
- 10 *Maandsalaris* : Het schaalsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag of de onregelmatigheidstoeslag en een eventuele persoonlijke toeslag.
- 11 *Jaarinkomen* : 12 x het door de werknemer geldende maandsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en de vakantietoeslag.
- 12 *Uurloon* : Maandsalaris gedeeld door 156.
- 13 *Werknemersorganisatie* : De werknemersorganisatie die deze CAO afsluit.

1 Algemene verplichtingen

Artikel 1 Van de werkgever

- 1 De werkgever zal geen werknemers in zijn dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan bepaald in deze overeenkomst. Hij mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor werknemers gunstiger zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Afwijkingen voor groepen werknemers vindt plaats met instemming van de werknemersorganisatie.
- 2 De bepalingen uit deze CAO zijn eveneens van toepassing op AOW-gerechtigden in dienst van CB, behoudens waarvoor deze groep uitdrukkelijk in de CAO wordt afgeweken.
- 3 Elke werknemer zal een exemplaar van deze overeenkomst ontvangen van de werkgever.

Artikel 2 Van de werknemersorganisatie

De werknemersorganisatie zal bevorderen dat haar leden de bepalingen van deze overeenkomst te goeder trouw naleven.

Artikel 3 Wederzijdse verplichtingen

- 1 Partijen zullen deze overeenkomst te goeder trouw naleven en handhaven.
- 2 Indien één van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk mededelen. Partijen zullen hierover onverwijld onderhandelingen openen en deze voeren in een geest van samenwerking en vertrouwen.

Artikel 4 Van de werknemers

- 1 De werknemer zal zich gedragen naar het bepaalde in deze overeenkomst en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoren ook de aanwijzingen die in het overleg met de Ondernemingsraad zijn vastgesteld en opgenomen in de Personeelsgids.
- 2 De werknemer zal de belangen van de onderneming naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten. In bijzondere gevallen kunnen deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.
- 3 De werknemer kan wanneer dit voor de bedrijfsvoering wenselijk is op alle afdelingen, en daaraan gekoppelde roosters, binnen het bedrijf op passende functies worden ingezet. De werkgever houdt hierbij rekening met persoonlijke omstandigheden, zover dit binnen bedrijfseconomische situaties mogelijk is.
- 4 De werknemer is verder verplicht:
 - a zowel tijdens als na beëindiging van zijn dienstbetrekking geheimhouding te betrachten van hetgeen omtrent de werkgever vertrouwelijk te zijner kennis komt;
 - b op de afdelingen waarbij dit van toepassing is de door de werkgever aan hem in bruikleen verstrekte persoonlijke beschermingsmiddelen (veiligheidsschoenen, kleding, gehoorbescherming e.d.) daadwerkelijk te dragen.

2 Dienstverband

Artikel 5 De arbeidsovereenkomst

- 1 De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan. De werknemer ontvangt bij indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst waarin wordt vermeld:
 - a de datum van indiensttreding;
 - b de salarisschaal, waarin hij is ingedeeld;
 - c de functie waarin en het salaris waarop hij is aangesteld;
 - d de voor hem geldende werktijdregeling;
 - e de periode van de proeftijd en de opzegtermijn.

- 2 Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt, tenzij anders vermeld, de CAO naar evenredigheid.

Artikel 6 Proeftijd

In afwijking van het gestelde in art. 7:652 BW lid 4, onderdeel a. kan in een individuele arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden een proefperiode van 1 of 2 maanden worden overeengekomen. Indien een proefperiode niet schriftelijk is vastgelegd, geldt standaard een proefperiode van 1 maand. Gedurende die proeftijd kan het dienstverband, zowel door de werkgever als door de werknemer, met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

Artikel 7 Beëindiging dienstverband

- 1 *Dienstverband voor onbepaalde tijd*
 - a In beginsel geldt de wettelijke opzegtermijn. Voor de werknemer is deze een maand en voor de werkgever bedraagt deze bij een arbeidsovereenkomst, die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: een maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - b In afwijking van bovenstaande kan, met toepassing van artikel 7:672 BW, in een individuele arbeidsovereenkomst van een boven CAO werknemer een opzegtermijn voor de werknemer van twee of drie maanden worden overeengekomen. In dat geval geldt dat de opzegtermijn voor de werkgever telkens een maand langer is.
 - c De opzegging dient voor het einde van de kalendermaand schriftelijk te geschieden.
 - d De werkgever zal het dienstverband niet opzeggen gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid van de werknemer, tenzij de werknemer aantoonbaar niet meewerkt aan re-integratie of wanneer het einde van het dienstverband een logisch gevolg is van het re-integratietraject.

- 2 *Dienstverband voor bepaalde tijd*

Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt, behoudens tussentijdse opzegging door werknemer of werkgever, van rechtswege en zonder dat opzegging nodig is op het tijdstip, vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst.

- 3 *Bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd*

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking, zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

- 4 *Ontslag op staande voet*

Het dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd in geval van een dringende reden zoals bedoeld in de artikelen 1639 p of 1639 q van het Burgerlijk Wetboek.

Bij het ontstaan van een redelijk vermoeden dat zich een dringende reden voordoet, kan de werkgever de betrokken werknemer schorsen met behoud van salaris gedurende de termijn die is vereist voor het instellen van een nader onderzoek. Deze termijn zal zo kort mogelijk zijn.

Indien het gehouden onderzoek leidt tot ontslag op staande voet, zal de werkgever dit onverwijld aan de betrokkene ter kennis brengen.

Artikel 8 Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd

- 1 Alle bepalingen uit de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn van toepassing op de AOW-gerechtigde. De belangrijkste worden hier opgesomd:
 - a Met een AOW-gerechtigde kan een nieuwe arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
 - b De loondoorbetalingsverplichting bij ziekte voor AOW-gerechtigden bedraagt 13 of 6 weken, afhankelijk van hetgeen geldt op grond van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Hetzelfde geldt voor het opzegverbod tijdens ziekte.
 - c Met betrekking tot de ketenregeling geldt dat met een AOW-gerechtigde zes opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten mogen worden gesloten, die de duur van 48 maanden niet overschrijden.
 - d De door de werkgever en de AOW-gerechtigde in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand, ongeacht de duur van het dienstverband;
 - e Indien de arbeidsovereenkomst eindigt bij of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, is de werkgever de werknemer geen transitievergoeding verschuldigd.

- 2 Mocht een arbeidsovereenkomst die voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is aangegaan zonder overleg of schriftelijke vastlegging zijn voortgezet na de AOW-gerechtigde leeftijd dan wordt het bepaalde in artikel 7 lid 3 van deze CAO daarmee geacht buiten werking te zijn gesteld en kan CB deze arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 4 na de AOW-gerechtigde leeftijd opzeggen.

3 Werktijden

Artikel 9 De normale wekelijkse arbeidsduur

- 1 De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 35 uur.
- 2
 - a de normale werktijd voor de dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.30 uur van maandag t/m vrijdag;
 - b voor werknemers die werken in een wisselend rooster worden de tijden van het rooster als normale werktijd beschouwd;
 - c de werkgever kan in overleg met de werknemer een wijziging van zijn dienst of rooster doorvoeren. Voor wijziging van het rooster voor alle of voor een groep werknemers behoeft de werkgever de instemming van de Ondernemingsraad;
 - d besluiten tot verlenging van de bedrijfstijd zullen niet worden genomen dan na overleg met de werknemersorganisatie.
- 3 CB zal het werken op feestdagen zoveel mogelijk proberen te vermijden. Indien dit echter voor het proces van CB of de klant noodzakelijk is, kan van medewerkers naast de huidige vrijwillige inzet op tweede feestdagen, worden verlangd dat zij ook op eerste Paas- of Pinksterdagen werken. Daarbij geldt dat wanneer een medewerker al vrijwillig (of verplicht vanuit een reguliere avond-nachtdienst) op een tweede feestdag een dienst draait, deze niet verplicht op een eerste feestdag kan worden ingezet. Daarnaast zal de werklust zoveel mogelijk worden gespreid en geldt de feestdagtoeslag vanuit de CAO.

Eens per 5 jaar geldt voor 5 mei dat medewerkers deze dag vrij zijn (nationale feestdag).

De werkgever zal, zover mogelijk, rekening houden met op de levensbeschouwing van de werknemer gegronde bezwaren tegen het werken op specifieke dagen.

Wanneer er voorafgaand aan een feestdag op een reguliere werkdag geen werk ingepland wordt, dan zullen voor deze dag vrije uren (uren uit het persoonlijke budget) worden ingepland. Dit zal tijdig vanuit de leidinggevende worden aangegeven.

- 4 CB volgt in de bepaling van de arbeidsduur de normering en regelingen vanuit de Arbeidstijdenwet. Significante roosterwijzigingen (> 1 uur per dag) zullen slechts plaatsvinden na instemming van de Ondernemingsraad.
- 5 Op basis van vrijwilligheid kan de werknemer die alleen op zondagen werkzaam is bij CB afstand doen van het recht op ten minste 13 vrije zondagen per jaar.

Artikel 10 Parttime arbeid

- 1 Een verzoek om vermindering van de arbeidstijd door de werknemer zal, conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur, in beginsel worden gehonoreerd, tenzij de normale bedrijfsvoering zich hiertegen verzet. Een verzoek om uitbreiding van de arbeidstijd (binnen de geldende CB-arbeidstijd) door de werknemer zal worden gehonoreerd indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, dit ter beoordeling van de betrokken leidinggevende. Een verzoek hiertoe dient door de werknemer minimaal vier maanden voor de gewenste aanpassing schriftelijk te worden ingediend.
- 2 Parttimers hebben geen recht op een vervangende vrije dag indien de dag waarop zij volgens hun arbeidsovereenkomst niet werken, een doorbetaalde vrije dag is.
- 3 Parttime roosters zullen in principe synchroon lopen met fulltime roosters.

Artikel 11 Overwerk

- 1 Onder overwerk wordt verstaan de uren die in opdracht van de leiding langer worden gewerkt dan:
 - a voor maandloners na 40.00 uur per week;
 - b voor parttimers na 3 uur meer dan het afgesproken weekrooster.
- 2 Overwerk geschiedt op alle uren tegen een toeslag van 25%. Alle overwerkuren worden op de compensatie-uren geboekt. De toeslag wordt uitbetaald.

Op zaterdag, zondag en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur geldt een overwerktoeslag van 100%, indien er geen sprake is van een verlengde roosterdag.

Indien er sprake is van onregelmatigheids- of ploegentoeslag en er tevens sprake is van overwerk dan geldt er cumulatief een percentage van maximaal 100%.

- 3 Overwerk dient zoveel mogelijk te worden voorkomen. De werkgever zal eerst de werknemer verzoeken vrijwillig overwerk te verrichten, alvorens de verplichting op te leggen.
- 4 De uren waarop in opdracht van de leiding wordt gewerkt vanaf einde van het rooster tot aan het begin van overwerk worden tegen het normale salaris betaald.

Artikel 12 Compensatie-uren

- 1 Compensatie-uren kunnen gedurende het jaar worden opgenomen of uitbetaald. Een keer per jaar worden alle compensatie-uren boven de 20 uur uitbetaald.
- 2 De werknemer dient jaarlijks eerst de wettelijk verplichte 20 vakantiedagen op te nemen voordat compensatie-uren in hele dagen kunnen worden opgenomen.
- 3 Wanneer er onvoldoende werk is, kan de leidinggevende de werknemers verplichten om uren uit de compensatiebuffer op te nemen.
- 4 Om een buffer te hebben om in rustigere periodes te kunnen compenseren, kan gedurende het jaar alleen het meerdere van 20 compensatie-uren worden uitbetaald.
- 5 Na verrekening zal een eventueel negatief saldo compensatie-uren op 31 december op het salaris van januari worden ingehouden.

Artikel 13 Verlof- en Cafetariaregeling

- 1 De jaarlijkse 20 wettelijke vakantiedagen bij een fulltime dienstverband worden opgenomen conform de wettelijke richtlijnen. Deze dagen komen 6 maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, te vervallen.
- 2 CB kent naast de wettelijke vakantiedagen jaarlijks ook nog 5 bovenwettelijke vakantiedagen en 13 roostervrije dagen bij een fulltime dienstverband. Zowel de bovenwettelijke vakantiedagen als de roostervrije dagen kennen de kracht van bovenwettelijk verlof.
- 3 De werknemer die na 1 januari van enig kalenderjaar in dienst dan wel uit dienst treedt, heeft voor elke volle maand die zijn dienstbetrekking in dat jaar duurt, recht op 1/12 deel van de jaarlijkse wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen en roostervrije dagen (indien van toepassing).
- 4 De werknemer, die in de loop van een kalenderjaar de dienstbetrekking beëindigt en de hem toekomstige vakantie niet volledig heeft genoten, zal deze vakantiedagen uitbetaald krijgen. De werkgever is echter gerechtigd in overleg met de werknemer vast te stellen dat de resterende vakantiedagen alsnog worden opgenomen, voor zover dat betreft het meerdere van het aantal opgebouwde wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen en roostervrije dagen in het betreffende kalenderjaar.

Teveel genoten vakantie gedurende het jaar wordt in de maand januari, dan wel op het moment van uitdiensttreding, op het salaris in mindering gebracht.

- 5 Alle bovenwettelijke vakantiedagen en roostervrije dagen vallen onder een persoonlijk budget. De werknemer kan dan zelf beslissen wat hij gedurende het kalenderjaar met dit budget doet. Ook wordt ruimte geboden om extra dagen te kopen om langer op vakantie te gaan of zelfs om voor een langere reis te sparen.

Hiervoor geldt het volgende:

- a Het persoonlijk budget kan worden gebruikt voor het invullen van persoonlijke wensen en doelen, die met het bruto of netto loon worden verrekend (afhankelijk van de fiscale mogelijkheden).

- b Doelen zijn: het kopen en (beperkt) sparen van vrije uren, fietsplan, scholing en uitbetaling in geld. Deze doelen vertegenwoordigen een waarde, die met het persoonlijk budget wordt verrekend.

De werkgever zal zoveel als mogelijk tegemoetkomen aan de door de werknemer gemaakte keuzes en wensen met betrekking tot de inzet van het persoonlijk budget.

- c Bovenwettelijke vakantiedagen en roostervrije dagen kunnen gedurende het jaar worden gekocht of worden verkocht. Hierbij geldt dat de waarde van een vakantie uur is gebaseerd op het uurloon plus 8% vakantietoeslag. De waarde van een roostervrij uur is gebaseerd op het uurloon.

De totale waarde hiervan is het persoonlijk budget, dat elke werknemer tot zijn beschikking krijgt. Er wordt geen waarde toegekend aan de ploegen- of onregelmatigheidstoeslag. Hiervoor wordt jaarlijks in januari aan de hand van de toeslag van het jaar ervoor een aparte vergoeding berekend, die maandelijks wordt uitbetaald met de salarisverwerking.

- d Extra vrije dagen (jaarlijks maximaal tweemaal de overeengekomen arbeidsduur per week, dus bij een fulltime dienstverband 10 dagen) kunnen vanuit het salaris worden bijgekocht, wanneer er niet meer voldoende persoonlijk budget is.

Deze dagen kunnen worden ingekocht vanuit het bruto salaris tegen het geldende uurloon. De aankoop van deze dagen heeft effect op de berekening van het jaarsalaris en kan daarmee gevolgen hebben voor mogelijke uitkeringen of toeslagen vanuit de overheid.

- e Tot een maximum van 20 uur van de bovenwettelijke vakantieuren en 20 uur van de (eventuele) roostervrije uren (bij een fulltime dienstverband, parttime naar rato) worden automatisch meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Het restant aan uren dat deze maxima overstijgt, wordt automatisch in januari uitbetaald.

Als een werknemer minder dan het maximale aantal uren wil meenemen en deze wil laten uitbetalen, dan dient de werknemer dit zelf aan te geven bij HR.

- f Wanneer een werknemer wil sparen voor een periode van langdurig verlof kunnen hiertoe afspraken worden gemaakt met de leidinggevende met ruggespraak van afdeling HR. Voorwaarde hiervoor is dat deze verlofperiode wordt vastgelegd en ingepland.

- g Het tegoed aan persoonlijk budget telt niet mee voor pensioenopbouw en/of toekenning van andere emolumenten.

- h In het geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid van langer dan 1 maand, vervalt de opbouw van roostervrije dagen en daarmee de aanvulling van het persoonlijk budget uit deze bron.

- i De aanspraken bij een parttime dienstverband worden behandeld als van een fulltime dienstverband.

Artikel 14 Bijzonder verlof

Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris toegekend, wanneer de werknemer daarbij anders niet aanwezig kan zijn:

- 1 a Bij eigen huwelijk gedurende twee dagen, bij huwelijk eigen, stief, pleegkinderen één dag.
- b Bij 12½-, 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende één dag op de dag van het jubileum. Alsmede bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum resp. 1, 2 en 3 dagen extra gedurende het betreffende jaar. Indien de dag van het jubileum op een weekenddag valt, dan is de vervangende vrije dag van het jubileum de dag direct vóór of na dit weekend.
- c Bij bevalling van de echtgenote/levensgezellin van de werknemer zie artikel 16.
- d Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e)/partner van de werknemer of van inwonende kinderen (eigen, stief- of pleegkinderen) vanaf de dag van overlijden 10 dagen.
- e Bij overlijden van uitwonende kinderen vanaf de dag van overlijden 5 dagen.
- f Bij overlijden van eigen, stief- of pleegouders vanaf de dag van overlijden 3 dagen.

- g Voor het bijwonen van de begrafenis van grootouders, schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters 1 dag.
- h Voor verhuizing, voor zover het betreft een werknemer, die een eigen huishouding heeft of dat op dat tijdstip gaat voeren, gedurende twee dagen, met een maximum van éénmaal per 3 jaar.

Vermelde tijd bijzonder verlof in dit artikel geldt voor een fulltime dienstverband – bij een parttime dienstverband is dit naar rato, met uitzondering van de gebeurtenissen waarbij een dag verlof wordt toegekend

- 2 De werkgever kan in bijzondere gevallen in andere dan de hierboven genoemde gevallen bijzonder dan wel onbetaald verlof toekennen.

Artikel 15 Zorgverlof

In situaties die volgens de Wet Arbeid en Zorg in aanmerking komen voor kortdurend zorgverlof, wordt het wettelijk uitkeringspercentage door de werkgever aangevuld tot 100%.

Artikel 16 (Aanvullend) geboorteverlof

- 1 Bij bevalling van de echtgenote/levensgezellin van de werknemer geldt een bijzonder verlof van 5 dagen.
- 2 Voor het aanvullend geboorteverlof wordt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) met ingang van 1 januari 2022 toegepast. De toegekende uitkering van het UWV van 70% van het maandsalaris tot 70% van het maximumdagloon wordt door CB voor maximaal 5 weken (5x het aantal werkuren per week) aangevuld tot 90% van het maandsalaris van de medewerker tot maximaal 90% van het maximumdagloon gedurende de opname van het aanvullend geboorteverlof.
- 3 Het aanvullend geboorte verlof dient te worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind en kan pas worden opgenomen nadat het reguliere geboorteverlof is opgenomen en kan pas worden opgenomen als het reguliere geboorteverlof van art. 16.1 opgenomen is.

4 Beloning

Artikel 17 Schaalsalaris

- 1 Het schaalsalaris van de werknemer wordt bepaald door:
 - a de indeling van de werknemer in een van de functiegroepen;
 - b het voor de functiegroep vastgestelde salaris;
 - c de leeftijd;
 - d de beoordeling van het functioneren.

De beloningsregeling is opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.

- 2 Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de maand worden uitbetaald door overschrijving op de bankrekening van de werknemer.

Artikel 18 Eindejaarsuitkering

- 1 CB kent een eindejaarsuitkering van 3%.
- 2 De uitkering vindt plaats in december.
- 3 De uitkering wordt berekend over het betaalde schaalsalaris, eventueel vermeerderd met ploegentoeslag of onregelmatigheidstoeslag en persoonlijke toeslag.
- 4 Als de dienstbetrekking van de werknemer voor het einde van het kalenderjaar eindigt, ontvangt hij de uitkering over de maanden dat hij in dienst is geweest. Wanneer een medewerker in de loop van het jaar in dienst treedt, ontvangt hij de uitkering over de periode dat hij gedurende het jaar in dienst is geweest.

Artikel 19 Vakantietoeslag

- 1 Voor werknemers die voor 1 januari 2014 in dienst zijn getreden, loopt het vakantietoeslagjaar van 1 januari t/m 31 december. De werknemer ontvangt met de betaling van het maandsalaris in de maand mei een bedrag aan vakantietoeslag van 8% over twaalf maal het op 1 mei voor betrokkene geldende schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de persoonlijke toeslag.

Voor de vakantietoeslag over de uitbetaalde ploegen- of onregelmatigheidstoeslag geldt dat deze in mei wordt uitbetaald over de periode mei van het voorgaande jaar tot en met april van het lopende jaar.

Indien het dienstverband voor december wordt beëindigd, vindt verrekening van de teveel betaalde vakantietoeslag plaats bij de eindafrekening.

- 2 Voor de werknemers die na 1 januari 2014 in dienst zijn getreden, loopt het vakantietoeslagjaar van 1 mei t/m 30 april. De vakantietoeslag van 8% wordt berekend over het bruto salaris over de periode mei van het voorafgaande jaar tot en met april van het lopende jaar. Dit bruto salaris bestaat uit het schaalsalaris dat, indien van toepassing, wordt verhoogd met de persoonlijke toeslag en/of de ploegentoeslag dan wel onregelmatigheidstoeslag over dezelfde periode.

Artikel 20 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

- 1 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer zijn maandsalaris.
- 2 De aanvulling van het salaris voor (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten vindt plaats conform schema.

Loondoorbetaling bij volledige arbeidsongeschiktheid (80 – 100%)

1 ^e ziektejaar	2 ^{de} ziektejaar
100%	70%

Uitzondering hierop zijn gevallen van ernstige ziekte die ter beoordeling door HR op basis van een medisch oordeel van de bedrijfsarts, in het tweede ziektejaar en in dienst bij CB, 90% van hun laatstverdiende salaris krijgen doorbetaald.

Aanvulling salaris gedeeltelijk arbeidsongeschikten (loonverlies van < 35%)

1 ^e ziektejaar	2 ^{de} ziektejaar	3 ^{de} ziektejaar	4 ^{de} ziektejaar	5 ^{de} ziektejaar
100%	95%	90%	80%	70%

Deze aanvulling geldt alleen wanneer er na het 2^{de} ziektejaar een loonwaarde van minimaal 65% is toegekend, anders geldt een loondoorbetaling van 70%.
Vanaf het 6^{de} ziektejaar vervalt de aanvulling.

Aanvulling salaris gedeeltelijk arbeidsgeschikten (loonverlies van 35 – 80%)

1 ^e ziektejaar	2 ^{de} ziektejaar
100%	90%

Na het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer een WIA-uitkering van UWV op basis van het door UWV vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage.

- 3 De aanvulling op het salaris wordt berekend aan de hand van verschil tussen het salaris voorafgaand aan ziekte en het nieuw te verdienen salaris.
- 4 Gedurende de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid blijft de pensioenopbouw 100%.
- 5 Voorwaarden voor de loondoorbetaling en aanvulling van dit artikel vermelde betalingen zijn dat:
 - a de werknemer zich ziek meldt conform de door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Hiertoe behoren tevens de daartoe in de Personeelsgids vastgelegde procedures.
 - b de werknemer zich binnen redelijke termijn onder medische behandeling stelt en de in dat verband gegeven voorschriften opvolgt;
 - c de arbeidsongeschiktheid niet te wijten is aan zijn opzet of grove schuld;
 - d de werknemer meewerkt aan re-integratie.
- 6 Werkgever is niet tot de in de leden 1, 2 en 3 van in dit artikel vermelde betalingen verplicht indien de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering wegens loonderving jegens derden kan doen gelden. Werkgever kan deze betalingen en aanvullingen bij wijze van voorschotten doen indien de werknemer deze vordering aan werkgever overdraagt.
- 7 Werkgever zal zijn uiterste best doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, waaronder ook de werknemers die vallen in de klasse < 35%, intern in de gelegenheid te stellen werkzaamheden te blijven verrichten. In het uiterste geval zal worden gekeken naar externe herplaatsing.

Artikel 21 Onregelmatigheids-/ploegentoeslag

1 Betaling voor het werken in ploegendienst

De werknemer die in ploegendienst werkt, ontvangt boven zijn schaalsalaris een ploegentoeslag. Deze toeslag wordt uitgedrukt in een vast percentage. Dit percentage wordt berekend aan de hand van het volgende schema:

maandag t/m vrijdag	uren tussen 18.30 en 22.00 uur	32,5%
	uren tussen 22.00 en 00.00 uur	37,5%
	uren tussen 00.00 en 06.00 uur	40%
	uren tussen 06.00 en 07.00 uur	35%
zaterdag	uren tussen 00.00 en 24.00 uur	50%
zon- en feestdagen	uren tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

2 Betaling voor het werken op onregelmatige tijden

De werknemer die, niet in ploegendienst, op onregelmatige tijden werkt, ontvangt daarvoor een toeslag, berekend aan de hand van de navolgende formule:

maandag t/m vrijdag	uren tussen 18.30 en 07.00 uur	20%
zaterdag	uren tussen 00.00 en 24.00 uur	40%
zon- en feestdagen	uren tussen 00.00 en 24.00 uur	85%

Berekensystematiek

Het uurloon wordt bepaald door het schaalsalaris te vermeerderen met het geldende toeslagpercentage, dat varieert met de uren waarop gewerkt wordt. Overwerk wordt berekend over het schaalsalaris en bij de andere componenten opgeteld.

NB (€10 schaaluurloon + 40% nachtdienst toeslag) + (€10 x 25% overwerk)
 (€10 + 100% zondagtoeslag) + (€10 x 25% overwerk)
 (€10 + 0% dagdienst) + (€10 x 25% overwerk)

De uitbetaalde ploegen- of onregelmatigheidstoeslag gedurende de periode 1 mei van het voorgaande jaar t/m 30 april van het lopende jaar telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag.

Bij de berekening van het pensioengevend salaris, de winstafhankelijke uitkering en de waarde van vrije uren wordt de uitbetaalde ploegen- of onregelmatigheidstoeslag van de periode 1 januari t/m 31 december van het voorgaande jaar meegenomen.

Na drie dagen ziekte telt de uitbetaalde ploegen- of onregelmatigheidstoeslag van het voorgaande jaar mee voor de berekening van het loon tot maximaal het einde van het tweede ziekte jaar. De eerste drie ziekte dagen worden enkel verloond op basis van schaalsalaris.

Pas vanaf de vierde ziekmelding telt de uitbetaalde ploegen- of onregelmatigheidstoeslag van het voorgaande jaar mee vanaf de eerste ziekte dag. Zwangerschap telt niet mee bij ziekte.

De uitbetaalde ploegen- of onregelmatigheidstoeslag, die voor de berekening van vakantietoeslag, pensioengevend salaris, winstafhankelijke uitkering en betaling bij ziekte wordt meegenomen, wordt berekend door de uitbetaalde toeslag van 12 maanden op te tellen en te delen door 12. Wanneer een periode van 12 maanden niet valt te berekenen, doordat een werknemer gedurende deze periode in dienst is gekomen, dan geldt een evenredig deel hiervan gedeeld door een evenredig aantal maanden.

Artikel 22 Uitzendkrachten

Het kunnen meebewegen met seizoenspatronen en marktontwikkelingen is belangrijk voor CB. Tegelijk dient er een goede verhouding te zijn tussen de vaste en flexibele werknemers. CB ziet erop toe dat uitzendkrachten of gedetacheerde medewerkers conform de regels rond inlenersbeloning vanuit de ABU CAO worden beloofd.

CB heeft als belangrijke ambitie om gedurende de looptijd van de CAO meer medewerkers (logistiek) in dienst te nemen en daarmee de flexibele schil te verkleinen. Alles is gericht op kwalitatief goede medewerkers.

Artikel 23 Afbouwregeling ploegentoeslag

Indien op verzoek van de werkgever of op basis van medische indicatie de werknemer de ploegendienst verlaat dan wel wordt ingezet in een ploeg met een lagere toeslag, dan geldt de navolgende afbouwregeling:

- a de werknemer met tussen de 5 en 10 jaar aansluitend in de ploegen doorgebrachte jaren ontvangt nog 6 maanden een toeslag;
- b de werknemer met tussen de 10 en 15 jaar aansluitend in de ploegen doorgebrachte jaren ontvangt nog 9 maanden een toeslag;
- c de werknemer met tussen de 15 en 20 jaar aansluitend in de ploegen doorgebrachte jaren ontvangt nog 12 maanden een toeslag;
- d de werknemer, die tussen de 20 jaar en 25 jaar uitsluitend in de ploegendienst heeft gewerkt, waarbij onderbrekingen van 3 maanden en korter niet als onderbroken worden beschouwd, krijgt nog 15 maanden een toeslag;
- e de werknemer, die tussen de 25 jaar en 30 jaar uitsluitend in de ploegendienst heeft gewerkt, waarbij onderbrekingen van 3 maanden en korter niet als onderbroken worden beschouwd, krijgt nog 18 maanden een toeslag;
- f de werknemer, die tussen de 30 jaar en 35 jaar uitsluitend in de ploegendienst heeft gewerkt, waarbij onderbrekingen van 3 maanden en korter niet als onderbroken worden beschouwd, krijgt nog 21 maanden een toeslag;
- g de werknemer, die meer dan 35 jaar uitsluitend in de ploegendienst heeft gewerkt, waarbij onderbrekingen van 3 maanden en korter niet als onderbroken worden beschouwd, behoudt 75% van de toeslag.

De hoogte van de afbouwtoeslag ploegen wordt als volgt berekend: 1/3 van de tijd 75% van de ploegentoeslag, 1/3 van de tijd 50% van de ploegentoeslag en 1/3 van de tijd 25% van de ploegentoeslag.

De hoogte van deze afbouwtoeslag wordt vastgesteld aan de hand van de uitbetaalde gemiddelde ploegentoeslag over de voorgaande 12 maanden.

Artikel 24 Consignatietoeslag

- 1 De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt daarvoor een toeslag.
Voorwaarde is de aanwezigheid van een maandrooster en de voortdurende bereikbaarheid via semafoon of telefoon.
De consignatietoeslag wordt achteraf per maand uitbetaald.
- 2 De werknemer die geconsigneerd is ontvangt daarvoor per consignatiedienst een toeslag ter hoogte van het salaris bij een werkdag op basis van het maximale eindsalaris 3 van schaal I, ongeacht de salarisschaal waarin de werknemer zit en ongeacht of de dienst doordeweeks, in het weekend of op een feestdag valt.
Deze nominale dagvergoeding zal jaarlijks worden verhoogd met de collectieve CAO-verhogingen.
- 3 Aan de werknemer die geconsigneerd is en is opgeroepen om, buiten zijn normale werktijden, werkzaamheden op en/of ten behoeve van de onderneming te verrichten, wordt deze gewerkte tijd als reguliere tijd met toeslag (ploegen of onregelmatig werken) betaald. Wanneer van toepassing, geldt eveneens de overwerkregeling. Bij de gewerkte tijd wordt ook de reistijd geteld.
Een consignatie duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint.

Artikel 25 Inconveniëntentoeslag

Voor de medewerker Groepage B, die daadwerkelijk structureel zwaarder werk verricht, geldt een bruto inconveniëntentoeslag van € 10,68 per volledig gewerkte dag. De inconveniëntentoeslag wordt jaarlijks geïndexeerd met de collectieve CAO-verhogingen.

Artikel 26 Afwijkende afspraken chauffeursgroep

Dit artikel is vervallen (zie bijlage 9).

5 Vergoedingen en uitkeringen

Artikel 27 Zorgverzekering

CB vergoedt 50% van de aanvullende verzekering tot een vastgesteld maximum. Hierbij zijn de volgende voorwaarden van toepassing:

- de vergoeding geldt alleen voor de werknemers van CB, niet voor de gezinsleden;
- alleen bij deelname aan de collectieve basisverzekering wordt 50% van de aanvullende verzekering vergoed
- indien deze regeling wettelijk en/of fiscaal niet meer is toegestaan, vervalt deze.

Artikel 28 Reiskostenvergoeding

- 1 CB kent een netto reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer voor de dagen waarop er vanuit huis naar een locatie van CB wordt gereisd.
- 2 De reiskostenvergoeding is gebaseerd op 19 cent per kilometer tussen de 5-30 kilometer enkele reis, van postcode naar postcode.
- 3 Op dagen dat niet of thuis wordt gewerkt, bestaat geen recht op de reiskostenvergoeding.
- 4 Het is ook mogelijk te kiezen voor het reizen met openbaar vervoer 2e klasse. In dat geval wordt in redelijkheid gekeken naar de beste ticketcombinatie met het aantal dagen, dat bij CB wordt gewerkt.
- 5 De reiskostenvergoeding is onderworpen aan de bestaande wettelijke bepalingen, dan wel aan beslissingen van de Inspectie der Belastingen. Veranderingen hierin zijn voor rekening van de gebruikers van de reiskostenvergoeding.

Artikel 29 Onkostenvergoedingen

Thuiswerkvergoeding

Lid 1

- a Wanneer de medewerker vanuit huis werkt, geldt een netto vergoeding ter hoogte van het maximaal fiscale bedrag voor het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten (in 2024 is dat € 2,35 per dag) Waarbij de jaarlijkse indexering onderdeel is van de te voeren gesprekken als bedoeld in bijlage 8.
- b Thuiswerken geschiedt op basis van vrijwilligheid en is alleen mogelijk na instemming van de leidinggevende. Persoonlijke afspraken over het aantal dagen dat kan worden thuis gewerkt en over de verwachte output, kan worden vastgelegd in Dialog.

Internetvergoeding

Lid 2

- a Met ingang van 1 januari 2023 geldt dat aanspraak kan worden gemaakt op een netto onkostenvergoeding voor internet van € 25,- per maand indien internet noodzakelijk is om de functie goed uit te kunnen oefenen
- b Medewerker dient indien gevraagd de factuur van de internetprovider te kunnen overhandigen.

Artikel 30 Uitkering bij overlijden

- 1 Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nabestaanden een uitkering gelijk aan driemaal het op het moment van overlijden geldende maandsalaris.
- 2 Onder nabestaanden wordt verstaan:
 - a de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde; de duurzaam samenlevende of geregistreerde partner; bij ontbreken daarvan
 - b de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen; bij ontbreken daarvan
 - c degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

6 Afspraken rond lange termijn inzetbaarheid

Artikel 31 Ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling

CB legt de nadruk op aandacht voor haar medewerkers door evaluatie- en ontwikkelgesprekken waar de dialoog centraal staat. De leidinggevenden van CB krijgen leiderschapstrainingen om dit op de juiste manier te begeleiden.

Voor de diverse doelgroepen binnen CB worden momenteel ontwikkelprogramma's ontwikkeld. Daarnaast kunnen medewerkers door middel van een ontwikkelcheque (op eigen initiatief en/of op initiatief leidinggevenden) aan de slag met hun persoonlijke ontwikkeling. De ontwikkelcheque kan worden ingezet voor een loopbaangesprek bij een of meerdere door partijen te kiezen onafhankelijke adviesbureaus.

Wanneer de werkgever wettelijk verplicht is scholing aan te bieden om het werk waarvoor een werknemer is aangenomen uit te voeren, wordt deze scholing kosteloos aangeboden, wordt de tijd die hiermee gemoeid is als arbeidstijd beschouwd en zal geen studiekostenbeding worden overeengekomen.

CB wil medewerkers in dienst daar waar nodig voorzien van taalcursussen.

Periodieke peilingen

CB organiseert periodiek peilingen over hoe het met medewerkers gaat, waarna management en medewerkers gezamenlijk optrekken om verbeteringen door te voeren.

Artikel 32 Levensfase

Om de werkbelasting van oudere werknemers te verminderen, zijn afspraken gemaakt om hun twee jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd in staat te stellen een dag(deel) minder te gaan werken met als doel om de werkbelasting te verlagen.

Hiertoe kan uit een tweetal opties worden gekozen:

- het sparen van dagen/persoonlijk budget uren om later minder te gaan werken;
- een regeling voor 83,3% werken tegen 91,6% salaris met 100% pensioenopbouw

Regeling dagen sparen

Vanaf 55 jarige leeftijd kan een medewerker een deel van zijn vakantie of roostervrije dagen opsparen om deze vanaf 2 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op te nemen.

Regeling 83,3% werken tegen 91,6% van het salaris met 100% pensioenopbouw

Vanaf 2 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers ervoor kiezen om van bovenstaande regeling gebruik te maken.

Beide regelingen kennen een aantal regels en voorwaarden. Deze zijn uitgewerkt in bijlage 2 van de CAO.

Waar mogelijk zal de CB de vrijgekomen uren vanuit deze regeling benutten voor het invullen van nieuwe arbeidsplaatsen.

Artikel 33 Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd (RVU regeling)

Met ingang van 1 januari 2022 geldt een vrijwillige vertrekregeling voor werknemers die het werken niet volhouden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. De doelgroep voor deze regeling, zijn medewerkers in het uitvoerende logistieke proces, die een functie hebben waarbij zwaar fysiek wordt uitgevoerd. De regeling eindigt op 31 december 2025. Dit is tevens de laatste dag dat van de regeling gebruikt gemaakt kan worden.

Deze regeling kent een aantal voorwaarden. Deze zijn uitgewerkt in bijlage 3 van de CAO.

7 Pensioen

Artikel 34 Pensioenregeling

De werknemer heeft tegenover de werkgever aanspraak op een pensioenvoorziening. Deelname aan de collectieve regeling is voor de werknemer verplicht met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement. De eigen bijdrage van de werknemer in de pensioenpremie is vastgesteld op 3,5% van de pensioengrondslag. Tijdens ouderschapsverlof zal de pensioenverzekering worden voortgezet.

8 Bijzondere regelingen

Artikel 35 Fusie/Reorganisatie

Ingeval van een op handen zijnde fusie, reorganisatie of inkrimping van activiteiten, welke consequenties heeft voor het bij CB werkzame personeel, is de werkgever gehouden in een zo vroeg mogelijk stadium, voordat de definitieve beslissingen zijn genomen, overleg te plegen met de werknemersorganisatie. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de fusiecode en de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht.

Artikel 36 Geschillenregeling

- 1 Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en werknemersorganisatie zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
- 2 Wanneer binnen twee maanden nadat de meest gereede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partij bij deze overeenkomst schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
- 3 Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 37 Opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst

Partijen nemen voor afloop van de CAO contact met elkaar op waarbij men de wens te kennen geeft of de overeenkomst gewijzigd of beëindigd dient te worden. De overeenkomst zal telkens worden geacht voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 38 Werkgeversbijdrage

De werkgever is verplicht voor iedere werknemer met een vast maandsalaris na ontvangst van de nota een tegemoetkoming te betalen aan de werknemersorganisatie. Deze bijdrage zal worden vastgesteld op basis van de AWWN-norm. De bijdrage zal worden besteed aan vorming, scholing en begeleiding van kaderleden en leden van de bedrijfsledengroep van CB.

Artikel 39 Vakbondsfaciliteitenregeling

I Betaald verlof

- 1 Kort verzuim met behoud van loon wordt toegestaan voor het in werktijd bijwonen van algemene vergaderingen van de werknemersorganisatie, indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, tot een maximum van drie dagen in een kalenderjaar en voor zover het bedrijfsbelang van de onderneming dit toelaat.
- 2 Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van de werknemersorganisatie, wordt de werknemer op diens verzoek verzuim met behoud van loon toegestaan, indien de werkgever van oordeel is dat het verzuim in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. Er geldt een maximum van vijf werkdagen per jaar; voor contactpersonen is dit zeven werkdagen per jaar.

II Contactpersonen en andere vakbondskaderleden

- 1 De werknemersorganisatie heeft het recht om één of meerdere in de onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactpersoon in die onderneming.
Indien een werknemersorganisatie overgaat tot aanwijzing van één of meerdere contactperso(n)en zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.
- 2 Contactpersonen onderhouden het dagelijks contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de werknemersorganisatie.
- 3 Na overleg met de leiding van de onderneming kunnen contactpersonen informatie van de bond betreffende de sector, de onderneming en/of de bond in de onderneming verspreiden.

- 4 Contactpersonen en andere vakbondskaderleden zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor de bond in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigd bestuurder(s) van de bond plegen.

III Faciliteiten

Ten behoeve van overleg en doelmatige communicatie met de werknemer zal de werkgever faciliteiten aan de werknemersorganisatie, partij bij de CAO, ter beschikking stellen.

IV Overleg met de ondernemingsleiding

- 1 Het contact tussen de leiding van de onderneming en de werknemersorganisatie vindt plaats via de bezoldigd bestuurder van de betrokken organisatie.

De bezoldigd bestuurder kan zich - voor zover gewenst of noodzakelijk - doen vergezellen door een in de onderneming werkzame contactpersoon en/of kaderlid.

V Vakbondscontributie

De vakbondscontributie kan, indien gewenst, in het betreffende jaar worden verrekend met het brutoloon.

Bijlage 1 van de CAO

Beloningsregeling

1 De bepaling van het functieniveau

Het niveau van de functies wordt vastgesteld volgens het Hay-systeem van functiewaardering.

2 De indeling van de werknemers in de functiegroepen

- 1 De functiegroep, waarin de werknemer wordt ingedeeld wordt bepaald door het niveau van zijn functie. Indeling van de werknemer in de bij de functie behorende functiegroep vindt plaats mits hij geschikt is voor het uitoefenen van de functie.
- 2 Wanneer een werknemer niet over de noodzakelijke kennis en ervaring beschikt, kan hij in een lagere functiegroep worden ingedeeld.
- 3 Het aanvangssalaris van schaal A, zal met ingang van 1 januari 2022 worden gebaseerd op het minimum uurloon plus € 0,50.

3 Het salarissysteem

- 1 De werknemer t/m de leeftijd van 20 jaar wordt beloond op grond van zijn functieniveau en de leeftijd.
- 2 Voor de werknemer boven de leeftijd van 20 jaar kent het salarissysteem de navolgende posities:
 - a Het aanvangssalaris.
Dit is het salaris dat de werknemer tenminste verdient;
 - b Het eindsalaris 1
Dit is het maximale salaris van de werknemer die niet volledig aan de functie-eisen voldoet;
 - c Het eindsalaris 2
Dit is het maximale salaris van de werknemer die voldoet aan de gestelde functie-eisen;
 - d Het eindsalaris 3
Dit is het maximale salaris van de werknemer wiens functioneren sterk boven de functie-eisen uitstijgt.

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1.1. van de CAO.

4 Het beoordelingssysteem

- 1 Tenminste eenmaal per jaar wordt de bijdrage van de werknemer beoordeeld aan de hand van een vastgesteld beoordelingssysteem.
Bepaald wordt dan de mate waarin aan de functie-eisen wordt voldaan.
- 2 De salarisontwikkeling van de werknemer is afhankelijk van de mate waarin aan de functie-eisen wordt voldaan.
- 3 Met betrekking tot de salarisontwikkeling bestaan de volgende mogelijkheden:
 - a Indien niet of in geringe mate aan de functie-eisen wordt voldaan (onvoldoende), vindt geen salarisverhoging plaats;
 - b Indien niet volledig aan de functie-eisen wordt voldaan (voldoende) bedraagt de salarisverhoging 2% van het aanvangssalaris;
 - c Indien volledig aan de functie-eisen wordt voldaan (goed), bedraagt de salarisverhoging 4% van het aanvangssalaris;
 - d Indien het functioneren sterk boven de functie-eisen uitstijgt (uitstekend), bedraagt de salarisverhoging 6% van het aanvangssalaris.
- 4 Salarisverhogingen kunnen worden toegekend, zolang er sprake is van verbetering van het functioneren en voor zover het eindsalaris behorend bij het functioneren niet wordt overschreden. De salarisverhoging gaat in op 1 januari, volgend op de beoordeling.

5 Eénmalige uitkering

Werknemers met een uitstekende beoordeling (zie lid 3d) die eindsalaris 3 hebben bereikt, ontvangen een éénmalige uitkering van 4% over 12 x het aanvangssalaris.

Werknemers met een goed beoordeling (zie lid 3c) die op of over eindsalaris 2 staan, ontvangen een éénmalige uitkering van € 100,= bruto per jaar. Voor parttimers geldt een evenredig deel.

Deze regeling geldt niet voor schaal V.

6 Vervanging

De werknemer die tijdelijk, doch tenminste gedurende drie weken aaneengesloten een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan de eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. Deze werknemer ontvangt een uitkering ter grootte van de helft van het verschil tussen eind salarisschaal 2 van het de huidige salarisschaal en eindsalaris 2 van de salarisschaal van de functie die wordt vervangen.

7 Garanties

1 Functie-indeling

Wanneer een werknemer eenmaal in een functiegroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere functiegroep worden geplaatst. Dit geldt echter niet indien:

- a de uitoefening van een lagere functie op eigen verzoek, dan wel door eigen toedoen van de werknemer plaats heeft;
- b de uitoefening van een lager ingedeelde functie op verzoek van de werkgever plaatsvindt en het gevolg is van technische of organisatorische maatregelen, dan wel op medisch advies. In dat geval bestaat ten aanzien van het salaris een garantieregeling (zie 7.2).

2 Salaris

- a Als de situatie als onder 7.1.b zich voordoet, geldt ten aanzien van het salaris de navolgende garantie regeling:

De werknemer beneden de leeftijd van 60 jaar ontvangt een persoonlijke toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude en het nieuwe, bij de lagere groep behorende, salaris. Deze toeslag ontvangt hij nog gedurende een jaar volledig. Een toeslag van minder dan € 100,= per maand vervalt na dat jaar; toeslagen van meer dan € 100,= worden jaarlijks met € 100,= per maand afgebouwd.

De werknemer van 60 jaar en ouder ontvangt de in het vorige lid bedoelde toeslag. In dit geval wordt de toeslag gehandhaafd tijdens de rest van het dienstverband. Over de toeslag vinden geen CAO stijgingen plaats.

- b In alle andere gevallen zal het nieuwe, bij de lagere groep behorende, salaris onmiddellijk na indeling in de nieuwe functiegroep worden betaald.

Bijlage 1.1 van de CAO

Salarisschalen ingaande 01-01-2024

De bruto maandsalarissen in de salarisschalen A tot en met I worden met ingang van 1 januari 2024 verhoogd met 2,5% op basis van fulltime.

schaal	aanvangs-salaris	eind-salaris 1	eind-salaris 2	eind-salaris 3	verhoging		
					2%	4%	6%
A	2.148*	2.426	2.555	2.602	43	86	129
B	2.204	2.522	2.694	2.750	44	88	132
C	2.245	2.625	2.820	2.883	45	90	135
D	2.284	2.756	2.959	3.034	46	91	137
E	2.324	2.905	3.126	3.204	46	93	139
F	2.379	3.012	3.278	3.366	48	95	143
G	2.476	3.227	3.513	3.608	50	99	149
H	2.570	3.370	3.741	3.884	51	103	154
I	2.756	3.674	4.072	4.225	55	110	165

* minimumloon + € 0,50

Beoordelingsverhogingen

2% beoordeling voldoende / acceptabel

4% beoordeling goed

6% beoordeling uitstekend

Leeftijdssalarissen (A t/m I)

bij 20 jaar 90% van aanvangssalaris

bij 19 jaar 80% van aanvangssalaris

bij 18 jaar 70% van aanvangssalaris

bij 17 jaar 60% van aanvangssalaris

Bijlage 2 van de CAO

Protocol levensfasebeleid

Optie 1: Dagen sparen

Vanaf 55 jarige leeftijd kan een medewerker een deel van zijn vakantie of roostervrije dagen opsparen om deze vanaf 2 jaar voor de AOW gerechtigde leeftijd op te nemen.

Regels:

- er kunnen maximaal 10 dagen per jaar worden gespaard met een totaal maximum van 78 dagen;
- over een twee jaar periode kan maximaal 1 dag per week worden opgenomen, voor 1 jaar is dat maximaal 2 dagen per week;
- sparen is alleen mogelijk vanuit bovenwettelijke dagen/budget uren;
- gespaarde dagen worden in overleg met de leidinggevende structureel ingepland;
- indien de ingeplande dag op een feestdag valt, kan deze in de week op een andere dag worden ingepland;
- deze spaarregeling is niet te combineren met 83,3/91,6/100% regeling;
- de waarde van een vakantiedag is gebaseerd op het basisuurloon, zonder toeslagen en/of inconveniënten;
- de werknemer blijft de vakantie- en roostervrije dagen opbouwen, die bij de oorspronkelijke werkweek horen;
- de ingezette vrije dagen tellen mee met de gemiddelde dag norm voor de berekening van eventueel overwerk gedurende de week. Gezien het kader van de regeling is het streven om overwerk tot een minimum beperkt te houden;
- indien door onvoorziene en uitzonderlijke omstandigheden dagen niet kunnen worden ingezet voor het bestemde doel, dan worden deze uitbetaald tegen het oorspronkelijke salaris. Dit geldt ook wanneer een werknemer zelf ontslag neemt;
- elk ongewenst neveneffect vanuit deze regeling, dat haaks staat op het doel om werkbelasting te verlagen, kan leiden tot het intrekken of aanpassen van de regeling.

Optie 2: 83,3% werken tegen 91,6% van het salaris met 100% pensioenopbouw

Vanaf 2 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd kunnen medewerkers ervoor kiezen om van bovenstaande regeling gebruik te maken.

Regels:

- de medewerker moet minimaal 5 jaar bij CB werkzaam zijn om deel te nemen aan deze regeling;
- de regeling dient minimaal 3 maanden voor datum te worden aangevraagd bij de afdeling HR;
- de medewerker moet minimaal 20 uur per week blijven werken;
- bij parttime medewerkers wordt het aantal gewerkte uren vermenigvuldigd met de percentages van de regeling;
- de aanvulling van het salaris is gebaseerd op het basisuurloon/salaris, exclusief toeslagen. Op het basisuurloon is vakantietoeslag van toepassing;
- over de vrijgestelde uren worden geen vakantierechten opgebouwd. Ook de opbouw van roostervrije uren komt te vervallen;
- het pensioengevend salaris voor de gewerkte uren wordt berekend op basis van het salaris, inclusief toeslagen. Voor de vrijgestelde uren vormt het basisuurloon, exclusief toeslagen, de grondslag voor de berekening van het pensioengevend salaris;
- de dag of het dagdeel dat wordt vrijgesteld, telt niet mee als gemiddelde dag norm voor de berekening van overwerk
- de regeling kan niet gecombineerd worden met de regeling om dagen te sparen;
- indien de ingeplande dag op een feestdag valt, kan deze niet worden verschoven;
- het is niet toegestaan om op de vrije dagen elders nevenactiviteiten te verrichten aangezien dit haaks staat op het doel van de regeling, namelijk het verminderen van belasting bij oudere werknemers;
- de daling van het salaris kan gevolgen hebben voor een eventuele WW-uitkering;
- overwerk, met uitzondering van calamiteiten, is binnen de regeling niet toegestaan;
- elk ongewenst neveneffect vanuit deze regeling, dat haaks staat op het doel om werkbelasting te verlagen, kan leiden tot het intrekken of aanpassen van de regeling.

Bijlage 3 van de CAO

Vrijwillige vertrekregeling voor de AOW-leeftijd (RVU regeling)

Wanneer een medewerker aangeeft dat hij het niet volhoudt om tot de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken, is het van belang dat de werkgever en de medewerker eerst overleggen of er met andere maatwerkoplossingen kan worden volstaan. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld fysieke aanpassingen van de werkplek, organisatorische aanpassingen (zoals afzien van nachtdiensten), aanpassing van uren (zoals het opnemen van extra vrije uren of minder werken via het levensfasebeleid), aanpassing van de functie/taken of overplaatsing naar een andere functie.

Mocht dit overleg niet leiden tot een aanvaardbare maatwerk-oplossing met wederzijdse instemming van de werkgever en de medewerker, dan kan de medewerker gebruik maken van deze vrijwillige vertrekregeling, als hij voldoet aan de hieraan gestelde voorwaarden.

Inhoud van de regeling

Vanuit de regeling krijgt de medewerker de gelegenheid om maximaal 36 maanden voorafgaande aan de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. Hij krijgt daarvoor een bijdrage van de werkgever gelijk aan een naar het maandbedrag omgerekend bedrag van de bruto AOW-uitkering voor alleenstaanden (in 2021 bruto € 1.847 per maand/€ 22.164 per jaar) voor die maximaal 36 maanden (3 jaar). Voor de werkgever geldt dat voor zover de uitkering dit bedrag niet overschrijdt, de werkgever geen RVU-eindheffing verschuldigd is. Als het salaris van de medewerker lager is dan dit bedrag dan is de bijdrage van de werkgever gelijk aan dit salaris.

Gedurende de periode van deelname wordt de bijdrage maandelijks uitbetaald. De maandelijkse bijdrage van de werkgever wordt jaarlijks aangepast aan de indexatie van dit AOW-bedrag.

Voorwaarden

Om aan de vrijwillige vertrek regeling gebruik te maken, gelden enkele voorwaarden:

- Er is sprake van een dienstbetrekking van tenminste 10 jaar;
- De werknemer is werkzaam in een uitvoerende functie in het logistieke proces waarin sprake is van fysiek zwaar werk en heeft dit werk in deze of in een andere zware functie voor minimaal de afgelopen 20 jaar uitgevoerd;
- De medewerker valt onder schaal A, B, C of D of heeft hier voor een lange tijd in gewerkt;
- De arbeidsovereenkomst eindigt door schriftelijke opzegging van de werknemer per de datum dat de regeling start. De werknemer kan daardoor geen aanspraak maken op een WW-uitkering. Ook bestaat er bij het ontslag geen aanspraak op de wettelijke transitievergoeding of het sociaal plan uit de cao;
- Uitgangspunt is dat de werknemer geen betaalde arbeid elders verricht tijdens het gebruik van deze regeling, omdat dit haaks staat op het doel van de regeling. Indien de werknemer in strijd hiermee handelt, wordt de deelname aan de regeling vanuit de werkgever stopgezet.

Indien uit (fiscale) wet- en regelgeving volgt dat de regeling aangepast moet worden, dan zullen cao-partijen dat in overleg doen. Dit kan in dat geval gevolgen hebben voor deelnemers aan deze regeling.

Bijlage 4 van de CAO

Protocol Flexibele Werktijden

Algemene roosters

Om bij de organisatie van de werkzaamheden rekening te kunnen houden met verschillen in werkaanbod bestaat bij CB een systeem van flexibele werkroosters afgestemd op het werkaanbod.

Binnen elke roosterperiode kan, afhankelijk van de schommelingen in het werkaanbod, langer of korter worden gewerkt dan het rooster aangeeft.

Langer werken op het ene moment betekent in principe korter werken op het andere moment.

De leiding zal de werknemer er zo snel als mogelijk is van op de hoogte stellen dat er langer of korter wordt gewerkt. Een en ander geschiedt in overleg met de betrokken werknemer(s).

Vaststelling van de roosters vindt plaats met de instemming van de Ondernemingsraad en met inachtneming van de relevante bepalingen uit de CAO van CB.

Bijlage 5 van de CAO

Protocol Afspraak inzake de pensioenregeling (2023 en verder)

De werkgroep Pensioenen CB, bestaande uit een afvaardiging namens de werkgever en namens de Ondernemingsraad en FNV (deze zal per 1 januari 2024 de werkgroep alleen op verzoek van de Ondernemingsraad van advies dienen), heeft in 2021 en 2022 onderzocht welke pensioenregeling en -uitvoerder, gegeven het beschikbare pensioenbudget zoals opgenomen in de reeds bestaande pensioenafspraken, het meest passend is voor CB en haar medewerkers. Zij heeft daarbij rekening gehouden met:

- i. Het Pensioenakkoord
- ii. De gevolgen van het overgangsrecht uit hoofde van het pensioenakkoord
- iii. De adviezen van STAR inzake vormgeving van het partnerpensioen
- iv. De reeds opgebouwde aanspraken bij Nationale-Nederlanden (voorheen Delta Lloyd) en PNO Media
- v. De belangen van medewerkers en van CB

Mede gebaseerd op het onderzoek van de werkgroep Pensioenen CB zijn partijen het volgende overeengekomen:

- De uitvoeringsovereenkomst met PNO Media is per 31 december 2021 verlengd met de mogelijkheid om jaarlijks op te zeggen.
- In afwachting van hoe PNO Media en andere pensioenuitvoerders de Solidaire Premiereregeling en Flexibele Premiereregeling zullen gaan inrichten, wordt de huidige pensioenregeling van CB vooralsnog gecontinueerd.
- CB zal derhalve geen gebruik maken van het overgangsrecht (beschikbare premiereregeling met progressieve staffel) per 31-12-2022.
- In 2024 / 2025 zal de werkgroep Pensioenen CB een nieuw onderzoek starten naar:
 - i. Of de uitgangspunten van het Pensioenakkoord (wezenlijk) zijn gewijzigd en welke impact dit heeft op de nieuwe pensioenregeling voor CB
 - ii. Welke flat rate passend is voor CB en haar medewerkers, gegeven het beschikbare pensioenbudget zoals opgenomen in de reeds bestaande pensioenafspraken
 - iii. Welk contract (Solidaire Premiereregeling / Flexibele Premiereregeling) gewenst is.
 - iv. Of het invaren van de opgebouwde pensioenaanspraken bij PNO Media gewenst is.
 - v. Bij welke pensioenuitvoerder de nieuwe pensioenregeling wordt ondergebracht.
- Onder de aanname dat de nieuwe wetgeving onder het Pensioenakkoord per 1 januari 2023 van kracht wordt, zal de pensioenregeling van CB uiterlijk 2027 gewijzigd worden naar een beschikbare premiereregeling met een flat rate premie-inleg.

Voorts hebben partijen ook besloten dat:

- De premievrije status van de reeds opgebouwde pensioenaanspraken bij Nationale-Nederlanden (NN, voorheen Delta Lloyd) wordt gecontinueerd.
De werkgroep Pensioenen CB heeft verkend of het mogelijk en wenselijk is om de NN aanspraken collectief over te dragen naar PNO Media of een andere pensioenuitvoerder en hebben besloten dat dit niet wenselijk is, gegeven dat:
 - i. NN alleen een collectieve waardeoverdracht toestaat naar een gelieerde onderneming van NN, zijnde BeFrank of De Nationale APF.
 - ii. Op basis van de uitgevoerde analyses blijkt dat de toegevoegde waarde van een collectieve waardeoverdracht van deze aanspraken relatief beperkt is.
- De invulling van het pensioenbudget wordt aangepast in de nieuwe pensioenregeling met een flat-rate premie-inleg.

In de huidige pensioenregeling van CB is het beschikbare pensioenbudget 27% van de pensioengrondslag. Indien er na kosten van de pensioenregeling budget resteert, wordt dit aangewend voor indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemers. Deze indexatie is geheel voorwaardelijk. Door de stijgende kosten van de pensioenregeling in de afgelopen jaren, resteerde er steeds minder budget voor indexatie.

In de nieuwe pensioenregeling gaat er geen deel van het budget meer naar indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken. De NN aanspraken worden vanaf dan niet meer geïndexeerd.

NB de partijen zijn in dit protocol overeengekomen dat de huidige pensioenregeling van CB vooralsnog wordt gecontinueerd. Dit betekent dat ook de voorwaardelijke indexatie van de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken (indien er budget resteert) vooralsnog wordt gecontinueerd volgens de huidige afspraken.

- Het uitgangspunt voor de nieuwe pensioenregeling is het huidige beschikbare pensioenbudget van 27% van de pensioengrondslag. Indien uit het nieuwe pensioenonderzoek in 2024/2025 blijkt dat een hoger budget gewenst is, is het aan de partijen aan de CAO-tafel om dit nader overeen te komen.
- Partijen hebben in de CAO zoals deze vanaf 01-01-2024 geldt afgesproken dat gedurende de looptijd van de CAO de verantwoordelijkheid voor de besluitvorming inzake de wijziging van de pensioenregeling de bij de Ondernemingsraad ligt. De Ondernemingsraad kan besluiten dat FNV alsnog de belangen kan vertegenwoordigen. De werkgever zal uit dien hoofde de bepalingen van de WOR leidend laten zijn voor wat betreft de rol van de Ondernemingsraad. Partijen spreken expliciet af dat de pensioenregeling onderdeel blijft van de CAO en de cao-partijen zullen waar nodig die pensioenregeling in de CAO opnemen. Eventuele eerder genomen besluiten kunnen met instemming van de OR worden gewijzigd en hebben dan status van CAO.

Bijlage 6 van de CAO

Sociaal Plan CB

1 Werkingsfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft met CB en voor wie de functie is komen te vervallen vanwege bedrijfseconomische redenen. Onder arbeidsovereenkomst wordt hier verstaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet binnen zes maanden na het vervallen van de functie van rechtswege afloopt. Elke aanzegging die tijdens de looptijd van het sociaal plan wordt gedaan, heeft toepasselijkheid van het sociaal plan ten gevolge.

Dit sociaal plan is *niet* van toepassing op de medewerker, die op datum van boventalligheid de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en/of met pensioen is. Dit plan is evenmin van toepassing bij individueel ontslag in geval van persoonlijke gronden, zoals bijvoorbeeld disfunctioneren, langdurige arbeidsongeschiktheid of vanwege dringende reden.

2 Aanzegging

De medewerker zal persoonlijk worden geïnformeerd in het geval dat boventalligheid vanwege bedrijfseconomische reden van toepassing is. Er volgt een schriftelijke bevestiging van de boventalligheid.

3 Overgangsregeling interne herplaatsing

Indien er sprake is van boventalligheid zal de focus liggen op het vinden van een andere passende functie bij CB. Bij interne vacatures hebben boventallige verklaarde medewerkers voorrang bij gebleken geschiktheid. De interne vacature procedure zal direct na de aanzegging van boventalligheid worden opgestart en maximaal 2 weken duren.

In het kader van herplaatsing binnen de organisatie gelden overgangsregelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Indien een medewerker herplaatst wordt in een passende functie op een andere afdeling en/of in een andere functie- en salarisschaal dan gelden de bestaande bepalingen van de CB-CAO, waaronder de garantieregeling salaris en de afbouwregeling ploegentoeslag.

Een passende functie is een functie van inhoudelijke gelijkwaardigheid of een functie waarvoor, binnen maximaal 6 maanden, de juiste competenties kunnen worden verworven. Een passende functie is maximaal 1 salarisschaal hoger of lager dan de huidige functie. Een medewerker die herplaatst kan worden in een passende functie maar dit aanbod weigert, heeft geen aanspraak op een beëindigingsvergoeding.

Functiespecifieke variabele vergoedingen behorende bij de oude functie komen vanaf de ingangsdatum van de nieuwe functie te vervallen zoals bijvoorbeeld de inconveniententoeslag en de consignatietoeslag.

4 Regelingen voor begeleiding van werk naar werk

Indien individuele herplaatsing binnen CB niet mogelijk is, dan zal zo spoedig mogelijk, maar niet later dan 3 weken, na de boventalligheidsverklaring begeleiding van werk naar werk worden aangeboden.

4.1 Budget training & outplacement

CB zal een outplacementtraject aanbieden ter waarde van € 2.500 – € 5.000 exclusief BTW. Hiervoor zal CB een outplacementbureau aanstellen. Na overleg en toestemming van CB kan een medewerker ook zelf een passend bureau selecteren.

In plaats van een outplacementtraject kan men ook voor een relevante individuele opleiding kiezen, gericht op bijscholing of omscholing tot een nieuwe werkplek. Hiertoe kan een offerte worden ingediend bij HR en na goedkeuring zal de factuur door CB worden betaald.

De hoogte van het individuele training en/of outplacementbudget is gerelateerd aan het aantal dienstjaren. De reden hiervoor is dat een langer dienstverband bij dezelfde werkgever de kans op een dienstverband elders moeilijker zou kunnen maken.

Individueel budget

Tot 5 dienstjaren: maximaal € 2.500
Vanaf 5 tot en met 14 dienstjaren: maximaal € 3.500
Vanaf 15 dienstjaren: maximaal € 5.000 euro

4.2 Partners

CB zal haar huidige partners zoals uitzendorganisatie, werving- en selectiebureaus, collega-bedrijven in de regio en HR-netwerk vrijblijvend inzetten om aan medewerkers externe vacatures kenbaar te maken.

5 Ontslagregelingen

In de situatie dat het dienstverband wordt beëindigd, omdat interne herplaatsing niet mogelijk is, zijn onderstaande regelingen van toepassing.

Ontslag kan plaatsvinden op basis van wederzijds goedvinden of op basis van een ontslagvergunning van het UWV. In voorkomende gevallen wordt advies gevraagd aan de Ondernemingsraad en wordt de FNV geïnformeerd.

5.1 Beëindigingsvergoeding

CB verstrekt een beëindigingsvergoeding aan de medewerker voor wie intern geen herplaatsing mogelijk is. De beëindigingsvergoeding is gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding, ex artikel 7:673 BW, vermenigvuldigd met een factor van 1,6. De maximale bruto transitievergoeding is in 2024 € 94.000,- of een jaarsalaris indien dat hoger is dan dat bedrag. Indexaties van dit wettelijke bedrag worden gevolgd. De beëindigingsvergoeding is maximaal 1,6 keer de transitievergoeding (in 2024 € 150.400,- of maximaal 1,6 x het jaarsalaris indien dat hoger is dan dat bedrag).

Voor de berekening van de transitievergoeding :
vergoeding geldt 1/3 van het bruto maandsalaris per dienstjaar vanaf de eerste werkdag

Voor het bruto maandsalaris geldt dat dit het maandsalaris is, vermeerderd met 8% vakantietoeslag en overige vaste en variabele looncomponenten. Van de vaste looncomponenten (overwerktoeslag, ploegentoeslag) wordt het gemiddelde over de afgelopen 12 maanden meegerekend en voor de variabele looncomponenten (eindejaarsuitkering, gratificatie) het gemiddelde over de afgelopen 36 maanden.

5.2 Ontslag met wederzijds goedvinden

Na het indienen van een verzoek tot het verkrijgen van toestemming voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst bij het UWV, zal de medewerker een vaststellingsovereenkomst worden voorgelegd waarin een meer eenvoudige manier voor beëindiging van het dienstverband wordt aangeboden. De medewerker krijgt een termijn van 21 dagen om advies in te winnen en de overeenkomst te ondertekenen. In de overeenkomst staat de wettelijke bedenktijd van 14 dagen vermeld waarbinnen de overeenkomst, na ondertekening, ingetrokken kan worden.

Een inhoudelijke procedure bij het UWV hoeft in het geval van een vaststellingsovereenkomst niet voortgezet of doorlopen te worden. In dat geval zal naast de beëindigingsvergoeding (zie 6.1) een uitkering van 1 bruto maandsalaris extra, exclusief emolumenten worden uitbetaald.

In de situatie dat het aanbod van de vaststellingsovereenkomst niet tijdig wordt ondertekend of wanneer de route van een ontslagvergunning bij het UWV alsnog wordt voortgezet, is deze extra uitkering niet van toepassing.

5.3 Opzegtermijn

De opzegtermijn voor de werkgever zal in alle gevallen in acht worden genomen om aansluitend aan het dienstverband aanspraak te kunnen maken op een eventuele WW-uitkering.

Indien de medewerker korter dan 5 jaar in dienst is, dan is de opzegtermijn: een maand.

- vanaf 5 jaar in dienst, maar korter dan 10 jaar dienstverband, dan is de opzegtermijn twee maanden.
- vanaf 10 jaar in dienst, maar korter dan 15 jaar dienstverband, dan is de opzegtermijn drie maanden.
- langer dan 15 jaar in dienst, dan is de opzegtermijn vier maanden.

Indien als opzegtermijn voor de medewerker langer dan een maand is afgesproken in de arbeidsovereenkomst, dan is de opzegtermijn voor de werkgever telkens een maand langer dan hierboven vermeld, op grond van de CB-CAO.

5.4 Solliciteren

CB biedt de mogelijkheid aan de boventallige medewerker om in overleg met de leidinggevende tijdens werktijd te solliciteren. Men kan aanspraak maken op een maximum van 4 uur per week bijzonder verlof.

5.5 Juridisch/fiscaal advies

CB stelt een budget beschikbaar voor maximaal € 500, exclusief BTW, voor juridische en/of fiscale advisering. De factuur zal door de rechtshulpverlener of het adviesbureau op de naam van de medewerker worden gesteld en worden betaald na indiening bij de afdeling HR.

5.7 Vrijstelling van werk

In de situatie dat een boventallige medewerker voorafgaand aan de uitdienstdatum vrijgesteld wordt van werk, zal de verdere opbouw van roostervrije dagen worden stopgezet.

5.8 Eindafrekening

Uiterlijk 1 maand na uitdiensttreding zal de eindafrekening worden opgemaakt. Openstaande verlofuren die nog niet zijn opgenomen tijdens de opzegtermijn zullen worden uitbetaald. Eventuele studieschulden van individuele studiekostenregelingen zullen komen te vervallen, tenzij er afspraken over een terugbetalingsregeling zijn vastgelegd in een studiekostenformulier.

6 Plaatsmakersregeling

De Plaatsmakersregeling is een mogelijk te gebruiken instrument bij reorganisaties. Het inzetten van deze regeling zal door CB in de desbetreffende adviesaanvraag worden opgenomen. Deelname aan de regeling is geheel vrijwillig en op initiatief/verzoek van de medewerker.

Betrokkenen maken plaats voor boventallig verklaarde collega's binnen dezelfde groep uitwisselbare functies en daarbinnen binnen de 'eigen' leeftijdscategorie. Als sprake is van meer plaatsmakers dan boventalligen binnen de betreffende leeftijdscategorie zal door middel van omgekeerd afspiegelen de groep van plaatsmakers worden vastgesteld. Daardoor hebben de plaatsmakers die op grond van afspiegeling het laatst voor ontslag in aanmerking zouden komen, het eerst recht om van de regeling gebruik te maken.

Er gelden wel enige voorwaarden voor de Plaatsmakersregeling, namelijk:

- het effect van de Plaatsmakersregeling mag nooit groter zijn dan de verwachte afschaling;
- er mag geen sprake zijn van een toepassing van de regeling wanneer en voor zover die resulteert in de fiscale 52% eindheffing die geldt voor regelingen die in feite het op vrijwillige basis vervroegd uittreden van (oudere) medewerkers faciliteren;
- de werkgever kan het verzoek om gebruik te maken van de Plaatsmakersregeling afwijzen, indien het effect van de regeling tegenstrijdig is aan het belang van de afdeling en/of het bedrijf;
- een medewerker kan alleen gebruik maken van de regeling indien de werkgever daarvoor schriftelijk goedkeuring heeft verleend.

Medewerkers die gebruik kunnen maken van de Plaatsmakersregeling ontvangen een beëindigingsvergoeding die is gebaseerd op de transitievergoeding ex artikel 7:673 en 7:673a BW vermenigvuldigd met een factor van 1,6. De beëindigingsvergoeding is maximaal 1,6 keer de transitievergoeding of maximaal het jaarsalaris indien dat hoger is dan dat bedrag.

Er gelden geen andere vergoedingen en/of emolumenten. De hoogte van de vergoeding wordt aangepast tot maximaal de redelijkerwijs te verwachten inkomensderving tot de AOW-gerechtigde leeftijd en kan daarmee dus ook lager uitvallen dan de bovengenoemde bedragen.

7 Arbeidsongeschiktheid

Het ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen zal worden opgeschort tijdens ziekte. Na volledige werkherleving in uren is het sociaal plan opnieuw van toepassing op de betreffende medewerker.

Bij gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid tijdens de opzegtermijn of binnen vier weken na de einddatum vraagt CB:

- gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van CB, zowel tot de beëindigingsdatum als daarna;
- aan CB alle informatie te verstrekken die de medewerker op grond van de Ziektewet of Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (Wet WIA) aan CB (als eigen risicodragers) of aan het UWV dient te verstrekken;
- alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en Wet WIA;
 - mee te werken aan een namens CB aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
 - een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit nodig acht.

8 Afwikkeling arbeidsovereenkomst

8.1 Geheimhouding

De medewerker is na de einddatum verplicht tot geheimhouding van alle CB aangelegenheden waarvan hij redelijkerwijs begrijpt of moet begrijpen dat deze vertrouwelijk zijn.

8.2 Inleveren goederen en documenten

De medewerker is gehouden alle aan CB toebehorende zaken op de laatste feitelijke werkdag in goede staat bij CB in te leveren.

8.3 Referenties/getuigschrift

Op verzoek kan een persoonlijk positief getuigschrift worden opgesteld door HR in samenspraak met de leidinggevende.

9 Bezwaarcommissie

Klachten over de uitvoering van het sociaal plan kunnen schriftelijk worden ingediend bij de bezwaarcommissie, die toeziet dat de elementen van dit sociaal plan in individuele gevallen juist wordt toegepast.

Voorafgaand aan het indienen van een verzoek bij de bezwaarcommissie, dienen medewerkers het geschil voor te leggen aan de afdeling HR om te bezien of het geschil zonder tussenkomst van de commissie kan worden opgelost. De afdeling HR dient dan binnen een week hierover uitspraak te doen.

Indien de medewerker het met deze uitspraak niet eens is, kan deze zich binnen een week na de uitspraak schriftelijk wenden tot de bezwaarcommissie.

Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigers vanuit het bedrijf, te weten een onafhankelijke voorzitter, een vertegenwoordiger aangewezen door de werkgever en een vertegenwoordiger aangewezen door FNV. De bezwaarcommissie zal uiterlijk binnen 2 weken een zwaarwegend advies aan de werkgever verstrekken.

De werkgever neemt vervolgens een definitief besluit en zal dit schriftelijk aan de medewerker motiveren.

Bijlage 7 van de CAO

Afspraken ter verdere uitwerking

Projecten/thema's voor 2024/2025/2026 die CB in afstemming met de OR en FNV-bestuurder zal oppakken, zijn:

- Beoordelen/belonen beleid
- Functiehuis – salarishuis

Bijlage 8 van de CAO

Uitwerking dynamische indexatieafspraken met dynamische CAP en voorwaardelijkheden

Cao-partijen zijn het erover eens dat, indien CB haar klanttarieven als regulier kan **indexeren** in/rondom 1 december, per 1 januari van het erop volgende kalenderjaar een **loonsverhoging** kan worden uitgekeerd, voor zover het **beschikbare budget** dit toelaat, op basis van **het jaargemiddelde CPI** "alle huishoudens – afgeleid" van het CBS (hierna: CPI).

Het beschikbare budget wordt bepaald door de Reguliere Klantindexatie, verminderd met de (gewogen) beoordelingsvergoedingen (t.o.v. CB's omzet) en de financiële resultaten c.q. vooruitzichten van CB. Uitgangspunt is dat binnen de grenzen van het beschikbare budget van CB de CPI gevolgd wordt.

In deze afspraak zit enerzijds vervat (een variant van) een Automatische Prijs Compensatie-regeling die de koopkracht van medewerkers zo veel als mogelijk tracht te borgen en anderzijds beperkende maatregelen die een duurzaam financieel beleid voor CB mogelijk maken.

Voor de jaren 2025 en 2026 gaan Cao-partijen met elkaar in overleg over de mogelijkheden voor een eventuele loonsverhoging. Deze gesprekken bepalen onder meer of de loonsverhoging in procenten of op andere wijze het beste tot hun recht komen. Cao-partijen willen afspraken maken die ook nagekomen kunnen worden. Daarom is er naast het dynamische indexatiesysteem ook een procedure-afspraken gemaakt.

De loonsverhogingen worden toegepast op de salarissen en op de in de Cao opgenomen toeslagen in nominale bedragen.

1 Voor/vanaf 01-01-2024 geldt:

- a +2,5% loonsverhoging
- b Kilometervergoeding van 19ct p/km voor afstanden tussen 5-30 km (enkele reis).

2 Basisformule ten behoeve van 2025 en 2026

a Voorwaardelijk:

Indien en voor zover CB (als regulier) volledig haar tarieven naar haar klanten kan indexeren (gebaseerd op de afspraak die CB met haar klanten heeft gemaakt, te weten 55% CBS indexcijfers Cao-lonen en 45% CBS Consumentenprijsindex, o.b.v. sept-sept, hierna "Reguliere Klantindexatie"), ontstaat er een ruimte voor een flexibele methodiek voor Cao-loonsverhogingen in het daarop volgende kalenderjaar, conform onderstaande formule. Indien CB deze indexatie niet of niet volledig kan doorvoeren, verwijzen Cao-partijen naar het stappenplan, onderdeel D.

b. Loonsverhoging:

Als basis voor de Cao-loonsverhoging (L) voor het opvolgende kalenderjaar geldt de **CBS CPI-index** (jaargemiddelde "alle huishoudens-afgeleid") met een positieve of negatieve spelingsruimte voor CB, e.e.a. voor zover **het beschikbare budget dit toelaat c.q. vergt.**

c Beschikbare budget

Iedere Cao-loonsverhoging moet voldaan kunnen worden uit het beschikbare budget van CB. Dit budget bestaat uit een cumulatie van de Reguliere Klantindexatie, verminderd met de (gewogen) beoordelingsvergoedingen (t.o.v. CB's omzet), eventueel aangevuld c.q. verminderd afhankelijk van de financiële prestaties en vooruitzichten van CB. Het beschikbare budget definieert de financiële speelruimte van CB.

Formule: L= CPI binnen de grenzen van het beschikbare budget.

d. Nadere financiële voorwaardelijkheden

Iedere Cao-loonsverhoging moet tevens voldaan kunnen worden uit lopende cash flow en/of eigen liquide middelen en tevens passen binnen de convenanten met de bank (getoetst aan de Net Debt-to-EBITDA ratio). Mochten liquide middelen, bankconvenanten of voornoemde ratio een mogelijke beperkende factor worden, zal CB deze informatie objectief toetsbaar inzichtelijk maken;

3 Stappenplan, uitleg en voorbeelden:

- a In december/januari van enig jaar zal CB FNV informeren en in gesprek gaan over de doorgevoerde klantindexatie, over het beschikbare budget, de hoogte van de beoordelingsvergoeding en de (al dan niet aanwezige) omstandigheden die de (hoogte van de) speling verklaren.
- b Cao-partijen erkennen dat afgeweken kan worden van de CPI om zorg te dragen dat het beschikbare budget van CB niet wordt overschreden. Om zorg te dragen dat gemaakte afspraken kunnen worden nagekomen spreken Cao-partijen een speelruimte af ten behoeve van CB, waarmee kan worden

afgeweken van de CPI, voor zover het beschikbare budget dit toelaat c.q. vergt. In het jaarlijkse Cao-overleg zullen Cao-partijen de financiële resultaten en marktontwikkelingen bespreken die hebben geleid tot het beschikbare budget.

- c Indien het beschikbare budget de ruimte geeft **meer** loonsverhoging door te voeren dan de CPI, verplichten Cao-partijen elkaar in gesprek te gaan over de aanwending van het budget. Cao-partijen hebben in die gesprekken het doel om te komen tot een rechtvaardige uitkomst, waarbij uitgangspunten van deze gesprekken zijn om recht te doen aan de wensen en noden van de werknemers binnen de kaders van een gezond toekomstgericht financieel of bedrijfstechnisch beleid
- d Indien het beschikbare budget **niet** de ruimte biedt, indien het in algemene zin vanuit een gezond toekomstgericht financieel beleid en/of om bedrijfstechnische redenen niet verantwoord is om over te gaan tot aanpassing van salarissen, salarisschalen en in nominale bedragen uitgedrukte toeslagen, verplichten Cao-partijen zich ertoe met elkaar in gesprek te gaan over oplossingen. Cao-partijen hebben in die gesprekken het doel om te komen tot een rechtvaardige uitkomst, waarbij uitgangspunten van deze gesprekken zijn om recht te doen aan de wensen en noden van de werknemers binnen de kaders van een gezond toekomstgericht financieel of bedrijfstechnisch beleid, waarbij onderstaande opties zullen worden verkend:
 - Volledige of gedeeltelijke toekenning van een compensatie, zijnde de aanpassing van salarissen en in geld uitgedrukte toeslagen, in
 - i. Procenten; of
 - ii. Combinatie nominaal/procent (voor iedereen vallende binnen Cao); of
 - iii. Nominaal (voor iedereen vallende binnen Cao); of
 - iv. Eenmalige uitkering.
- e Cao-partijen erkennen de noodzaak van een heldere en eerlijke communicatie over deze systematiek en de mogelijke uitkomsten. Cao-partijen spreken af om de communicatie over deze uitkomst en systematiek, zowel bij het afsluiten van de Cao als rondom de eerste praktijkervaringen in '25 en '26, in onderlinge afstemming ter hand te nemen. Cao-partijen hebben er beiden geen belang bij om op voorhand publieke verwachtingen te wekken over de potentie van eventuele loonsverhogingen en/of beschikbare budgetten en zullen dit aan de onderhandelingstafel met elkaar bespreken.

Bijlage 9 van de CAO

Bevroren afwijkende afspraken chauffeursgroep

Voor de functie chauffeur geldt een aantal aparte arbeidsvoorwaarden. Deze afspraken worden hieronder specifiek benoemd. Voor het overige zijn de regelingen uit de CB-CAO integraal van toepassing.

Verblijfkostenvergoeding.

De verblijfkostenvergoeding van de CAO Beroepsgoederenvervoer (BGV) is van toepassing. Deze regeling houdt op dit moment het volgende in:

Bij ééndaagse ritten (per 1-1-2023):

- korter dan 4 uur geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur € 0,72 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur: indien vertrek voor 14.00 uur € 3,31 per uur
- indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van € 13,79.

Deze regeling volgt eventuele wijzigingen uit de CAO BGV en geldt onder voorbehoud van dispensatie voor de werkkostenregeling en voor zover deze vergoeding aan de geldende fiscale regels voldoet.

Ploegen-/onregelmatigheidstoeslag

Deze toeslagen zijn uitsluitend van toepassing voor de chauffeurs die op continue basis ploegendienst draaien. Deze toeslag geldt in dit geval alleen voor de nachtdienst.

Incidentele nachtdiensten worden vergoed tegen de geldende onregelmatigheidstoeslag.

In het dagrooster geldt voor de uren vóór 05.00 uur een onregelmatigheidstoeslag van 19%.

Alle diensturen (inclusief overwerk) op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%; alle uren op zon- en feestdagen worden vermeerderd met een toeslag van 100% .

Overwerk

De overwerktoeslag voor chauffeurs op maandag t/m vrijdag bedraagt 30%.

Werkweek vervoer

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer gedurende een periode van een week ten hoogste 60 uur arbeid verricht, met dien verstande dat hij gedurende een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uren per week arbeid verricht.

In afwijking van het arbeidstijdenbesluit vervoer – arbeid in de nacht – zwaar wegvervoer mag ten hoogste 12 uur arbeid in de periode van 24 uur vanaf het begin van de dienst worden verricht.

Om overtreding van de arbeidstijdenwet te voorkomen, is het werknemer alleen na schriftelijke instemming door de werkgever toegestaan om elders nevenactiviteiten te verrichten.

Compensatie-urenregeling

De overwerk uren van meer dan 11 uur per week worden naar een compensatie-uren buffer gezet. De overwerktoeslag op de compensatie-uren wordt uitbetaald.

Per 2 maanden wordt gekeken of er over de voorgaande 2 maanden gemiddeld meer dan 48 uur is gewerkt. Het meerdere wordt vervolgens door de planning als compensatie-uren ingepland om te voorkomen dat de Arbeidstijdenwet wordt overtreden.

Per periode van 26 weken wordt alsnog het meerdere boven 20 uur in de compensatiebuffer uitbetaald. De uitbetaling vindt plaats in de maanden augustus en februari.

Code 95

Alle chauffeurs dienen te voldoen aan hun verplichtingen conform Code 95. Dit betekent dat zij zelf verantwoordelijk zijn om op jaarbasis het benodigde aantal uren te behalen.

CB zal periodiek opleidingen hiertoe faciliteren en betalen. Deelname hieraan is verplicht. Voor verplichte cursus in opdracht van de werkgever worden de kosten en tijd door CB vergoed.

Rijbewijskeuring en digitale pas

De chauffeur is verantwoordelijk voor een tijdige verlenging van zijn rijbewijs en digitale pas. CB faciliteert de medische keuring van het rijbewijs. De kosten van de digitale pas kunnen worden gedeclareerd.

Een verlopen rijbewijs of digitale pas betekent dat de chauffeur niet te werk gesteld kan worden. In dat geval dienen vakantie-uren of onbetaald verlof te worden opgenomen.

Ziekengeld overwerk

Bij meer dan twee dagen ziekte geldt de ziekengeld overwerkregeling. De werknemer krijgt een extra toeslag boven op het maandsalaris, gebaseerd op het gemiddelde overwerk van het voorgaande kalenderjaar, met een maximum van 8 uur per week, uitgaande van een 40-urige werkweek. Voor parttimers geldt deze regeling naar evenredigheid.

Bedrijfskleding

CB verstrekt bedrijfskleding. Het dragen van deze kleding is verplicht onder werktijd.

Salaris

De chauffeursgroep volgt de salaris- en loontredensystematiek van de CAO Beroepsgoederenvervoer (BGV). CB kent tot en met schaal V6 gelijke schalen en loontreden met schaal D uit het BGV. Daarnaast kent CB nog twee extra loontreden V6 + 1 en V6 + 2. De laatste loontrede kent een verschil van 5% met het einde van D6 uit het BGV.

Het uurloon (en de daarmee samenhangende loontreden) vormt de basis voor de vergelijking met het BGV. Om tot het CB maandsalaris op basis van 35 uur per week te komen, wordt het uurloon vermenigvuldigd met 151,667 (35 uur x 13 weken / 3 maanden).

Salarisschalen ingaande 01-01-2023 (verhoging 7,50%)

schaal	uurloon	salaris
V0	13,94	2.114
V1	14,50	2.199
V2	15,08	2.287
V3	15,68	2.378
V4	16,31	2.474
V5	16,96	2.572
V6	17,64	2.675
V6-1	18,08	2.742
V6-2	18,52	2.809

In januari 2023 wordt een eenmalige uitkering van € 250,00 bruto uitbetaald.

De lonen en loontreden worden aangepast met de loonontwikkelingen en wijzingen in de D-schaal uit de CAO BGV. Op bovenstaande loontreden zijn de percentages van de jeugdschalen van CB van toepassing.

De chauffeur zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden na verloop van elk vol functiejaar, een salarisverhoging worden toegekend, die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.

Indien een leerling-chauffeur nog niet alle vakkennis beheerst, of minimaal vereiste diploma's heeft, kan hij tijdelijk in een andere CB salarisschaal worden ingedeeld.

In bijlage 6 (Sociaal Plan) wordt bij functiespecifieke variabele vergoedingen behorende bij de oude functie komen vanaf de ingangsdatum van de nieuwe functie te vervallen ook de onkostenvergoeding van chauffeurs bedoeld.

De RVU in bijlage 3 is onder de genoemde voorwaarden van toepassing op medewerkers in schaal V (chauffeurs).