

1 januari 2026 t/m 31 maart 2027

CAO CBR

Versie: definitief

Datum: 29 april 2026

stafafdeling HR

Inhoud

Hoofdstuk 1: Algemeen	5
Artikel 1 Begripsbepalingen	5
Artikel 2 Interpretatie van de cao CBR	6
Artikel 3 BW van toepassing	6
Artikel 4 Meningsverschillen	6
Artikel 5 Tussendoor aanpassen van de cao CBR	6
Artikel 6 Duur, opzegging en verlenging van de cao CBR	6
Artikel 7 Bescherming van vertegenwoordigers van vakorganisaties die betrokken zijn bij onderhandelingen over de cao CBR	7
Hoofdstuk 2: Rechten en plichten	7
Artikel 1 Verplichtingen van het CBR en de vakorganisaties	7
Artikel 2 Verplichtingen van het CBR	7
Artikel 3 Jouw verplichtingen	8
Hoofdstuk 3: Arbeidsovereenkomst	10
Paragraaf 1: Arbeidsovereenkomst	10
Artikel 1 Inhoud arbeidsovereenkomst	10
Artikel 2 Werkgebied examinerator en theoriemedewerker	10
Paragraaf 2: Einde arbeidsovereenkomst	11
Artikel 3 Opzegtermijnen	11
Artikel 4 Einde van rechtswege	11
Artikel 5 Ontslag op staande voet	11
Artikel 6 Ontslagcommissie	12
Artikel 7 Vakantie bij beëindiging arbeidsovereenkomst	12
Hoofdstuk 4: Arbeidstijden en arbeidsduur	13
Artikel 1 Dagvenster	13
Artikel 2 Werken in een rooster	13
Artikel 3 Zon- en feestdagen	13
Artikel 4 Arbeitsduur	13
Hoofdstuk 5: Inkomen	14
Paragraaf 1: Salaris	14
Artikel 1 Functiewaardering	14
Artikel 2 Functiegroepen en salarisschalen	14
Artikel 3 Periodieke verhogingen	14
Artikel 4 Vervanging van een medewerker	14
Artikel 5 CDE-specialisaties	15
Artikel 6 Minimumuurloon	15
Artikel 7 Structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen	15
Paragraaf 2: Toeslagen	15

Artikel 9	Overwerktoeslag	15
Artikel 10	Toeslag voor werken buiten het dagvenster	16
Artikel 11	Meerurentoeslag	16
Artikel 12	Inconveniëntentoeslag	16
Paragraaf 2b:	Individueel Keuzebudget	16
Artikel 13	Individueel Keuzebudget (IKB)	16
Paragraaf 3:	Vergoedingen	17
Artikel 14	Bijzondere vergoedingen	17
Artikel 15	Stand-by vergoeding	17
Artikel 16	Reistijdvergoeding examinerator en theoriemedewerker	18
Artikel 17	Reiskostenvergoeding examinerator, DPR en theoriemedewerker	18
Artikel 18	Woonwerkvergoeding en thuiswerkvergoeding	18
Artikel 19	Reiskostenvergoeding openbaar vervoer	19
Artikel 20	Zakelijke kilometers	19
Artikel 21	Dagvergoeding examinerator	19
Artikel 22	Indexering	19
Artikel 23	Betalingswijze vergoedingen	19
Paragraaf 4:	Overig	19
Artikel 24	Tegemoetkoming zorgkosten	19
Artikel 25	Jubileum bij het CBR	19
Artikel 26	Uitkering bij overlijden	20
Hoofdstuk 6:	Vakantie en verlof	21
Artikel 1	Vakantie	21
Artikel 2	Basisvakantie	21
Artikel 3	Jeugd- en leeftijdverlof (bovenwettelijk)	21
Artikel 4	Functieverlof (bovenwettelijk)	21
Artikel 5	ATV-verlof (bovenwettelijk)	21
Artikel 6	Roostervrije uren	22
Artikel 7	Overige bepalingen	22
Artikel 8	Kopen en verkopen van vakantie-uren	23
Artikel 9	Het opnemen van vakantie	23
Artikel 10	Geen vakantieopbouw	23
Artikel 11	Mantelzorg	23
Artikel 12	Rouwverlof	23
Artikel 13	Toegestaan verzuim	24
Artikel 14	Samenvallen vakantie met bepaalde andere dagen waarop je niet werkt	25
Hoofdstuk 7:	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 1	Salaris tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 2	Herplaatsing	26

Artikel 3	Salarisbetaling tijdens de aanvraag van een deskundigenoordeel bij het UWV.....	26
Artikel 4	Vakantieopbouw bij langdurige arbeidsongeschiktheid	27
Hoofdstuk 8: Regelingen voor de oudere medewerker.....		28
Artikel 1	Vitaliteitsregeling	28
Artikel 2	Regeling vervroegd uittreden (RVU)	28
Artikel 3	Blijven werken na de AOW-leeftijd	28
Hoofdstuk 9: (Pre)pensioen		29
Artikel 1	Prepensioen	29
Artikel 2	Pensioen vanaf 1 januari 2012.....	29
Artikel 3	Financieel inzicht gesprek.....	29
Artikel 4	Cursus Pensioen in Zicht	29
Hoofdstuk 10: Compensatieregelingen		30
Artikel 1	Compensatie afschaffen prepensioen	30
Artikel 2	Compensatieregeling ATV.....	30
Artikel 3	Vaste deel toeslag	30
Artikel 4	Flexibele deel toeslag	30
Artikel 5	Inzet van de toeslag	32
Hoofdstuk 11: Auto		33
Artikel 1	Auto	33
Artikel 2	Leaseauto	33
Artikel 3	Geen recht op leaseauto	33
Bijlage 1. Functiewaardering		34
Bijlage 2: Regeling spaarverlof.....		36
Bijlage 3: Faciliteiten vakorganisaties		38
Bijlage 4: Loongebouw.....		39
Bijlage 5: Studieafspraken.....		1

Hoofdstuk 1: Algemeen

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst tussen jou en het CBR die jouw arbeidsrelatie met het CBR regelt.
- b. Basisexamenplaats: de examenplaats die het CBR in overleg met jou aanwijst en in jouw arbeidsovereenkomst staat.
- c. BW: Burgerlijk Wetboek.
- d. DPR: Deskundige praktische rijgeschiktheid.
- e. Levenspartner:
 - a) de persoon met wie je een burgerlijk huwelijk of geregistreerd partnerschap bent aangegaan; of
 - b) de persoon met wie je een samenlevingscontract hebt gesloten bij de notaris.Je laat de afdeling HR schriftelijk weten wie jouw levenspartner is.
- f. Het CBR: het CBR als jouw werkgever.
- g. IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
- h. Maandsalaris: het salarisbedrag dat hoort bij de salarisschalen die staan in bijlage 2 plus eventuele persoonlijke toeslagen.
- i. Medewerker: iedere medewerker met een functie die is ingedeeld in een van de functiegroepen uit de geldende functielijst op intranet. Medewerkers kunnen een fulltime of parttime dienstverband hebben. Waar in de cao CBR "je" en "jou" staat, wordt de medewerker bedoeld.
- j. Naar rato: een deel van het totaal dat in verhouding is. Je kan bijvoorbeeld een bedrag krijgen naar rato van jouw arbeidsduur. Dit betekent dat je niet het totaalbedrag krijgt. Je krijgt alleen het deel dat in verhouding staat tot jouw arbeidsduur. Werk je 50% van de normale arbeidsduur, dan krijg je dus ook 50% van het totaalbedrag.
- k. Normale arbeidsduur: de volledige arbeidsduur is gemiddeld 37,5 uur per week.
- l. Ondernemingsraad: de ondernemingsraad die bij het CBR is ingesteld volgens de Wet op de ondernemingsraden.
- m. Parttime dienstverband: de arbeidsduur die in jouw arbeidsovereenkomst staat en die minder is dan de normale arbeidsduur. De artikelen uit de cao CBR gelden naar rato van jouw arbeidsduur, behalve als een artikel iets anders bepaalt.
- n. Referentieloon: het salaris dat je hebt verdiend in de 3 maanden direct voor de gebeurtenis waarvoor het referentieloon moet worden vastgesteld. Hierbij tellen niet mee:
 - a) het vakantiegeld;
 - b) de eindejaarsuitkering;
 - c) de overwerkvergoeding;
 - d) de toeslag op meeruren;
 - e) de bijzondere uitkeringen; en
 - f) de vergoedingen uit artikel 14 van hoofdstuk 5 (Bijzondere vergoedingen).Als jouw arbeidsovereenkomst nog geen 3 maanden heeft geduurd, dan is de berekening anders.
Het CBR rekent dan het in aanmerking komende salaris om tot een periode van 3 maanden.
- o. Theoriemedewerker: de medewerker theorie-examen Centrum.
- p. Uurloon: het bedrag uit de salarisschaal bij een fulltime dienstverband gedeeld door 162,5. Dit getal is gebaseerd op de volgende berekening:

$$\begin{array}{rcl} 260 \text{ werkdagen} & & \text{arbeidsduur per week} \\ \text{per jaar} & & (\text{artikel 4 van hoofdstuk 4}) \\ \hline 12 & \times & 5 \end{array}$$

- q. Vakorganisatie: de vakorganisaties die betrokken zijn bij de cao CBR.
- r. Wazo: Wet arbeid en zorg

- s. Werkgebied: het werkgebied van de examiner en de theoriemedewerker zijn de examenplaatsen die op maximaal 40 kilometer reisafstand liggen van het woonadres (postcode).
- t. Wet WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- u. WGA: Werkhervattingsuitkering Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

Artikel 2 Interpretatie van de cao CBR

Vragen over de uitleg van de cao CBR worden voorgelegd aan het CBR en de vakorganisaties.

Artikel 3 BW van toepassing

De afdelingen 1 tot en met 9 van titel 10 van boek 7 BW zijn op jouw arbeidsovereenkomst van toepassing. Dit is alleen anders als de cao CBR dat bepaalt.

Artikel 4 Meningsverschillen

Tussen het CBR en de vakorganisaties kan een meningsverschil ontstaan over de uitleg van de cao CBR. Een geschillencommissie oordeelt over dit meningsverschil en geeft een bindend advies. Het CBR en de vakorganisaties moeten dit advies volgen. De geschillencommissie bestaat uit 3 leden:

- a) 1 lid dat het CBR aanwijst;
- b) 1 lid dat de vakorganisaties samen aanwijzen;
- c) 1 lid dat de 2 gekozen leden samen aanwijzen. Dit lid is de voorzitter van de commissie.

Artikel 5 Tussendoor aanpassen van de cao CBR

1. Het CBR en de vakorganisaties overleggen tijdens de duur van de cao CBR of deze moet worden aangepast als:
 - zich in Nederland een verandering voordoet op sociaal en economisch vlak; en
 - het CBR en de vakorganisaties door deze verandering niet zomaar aan de salarispalingen kunnen worden gehouden.
2. Als het CBR en de vakorganisaties de cao CBR moeten aanpassen, dan kunnen zij hiervoor een voorstel doen. Binnen 1 maand na dit voorstel moeten partijen het hierover eens worden. Als dit niet lukt, dan kan de partij die het voorstel heeft gedaan, de cao CBR opzeggen. Daarbij geldt een opzegtermijn van 1 maand.
3. Tijdens de looptijd van de cao CBR kunnen nieuwe wetten ontstaan die van invloed zijn op de cao CBR. De vakorganisaties en het CBR overleggen dan of het noodzakelijk is om de artikelen tussentijds aan te passen. De bestaande afspraken blijven daarbij zoveel mogelijk gelden. Als dat niet kan, dan overleggen de vakorganisaties en het CBR en over een mogelijke vervangende afspraak.
4. Tijdens de duur van de cao CBR kan de wet- en regelgeving veranderen. Hierdoor kan het mogelijk worden om in een cao van nieuwe wet- en regelgeving af te wijken. Als het CBR en de vakorganisaties dat wenselijk en/of noodzakelijk vinden, dan bespreken ze deze mogelijkheid.

Artikel 6 Duur, opzegging en verlenging van de cao CBR

1. De cao CBR geldt vanaf 1 januari 2026 tot en met 31 maart 2027.
2. Het CBR en de vakorganisaties kunnen de cao CBR tot maximaal 3 maanden voor het einde hiervan opzeggen. Het opzeggen moet gebeuren door een aangetekende brief te sturen naar alle partijen bij de cao CBR. Als geen van de partijen opzegt, dan blijft de cao CBR steeds automatisch 1 jaar langer gelden.
3. Lid 2 geldt niet als het CBR en de vakorganisaties op tijd een nieuwe cao sluiten. Op tijd wil zeggen maximaal 3 maanden voordat de cao CBR afloopt. In dat geval loopt de cao CBR af op 31 maart 2027. Het moment waarop de nieuwe cao is gesloten, geldt als moment waarop het CBR en de vakorganisaties de cao CBR hebben opgezegd.

Artikel 7 Bescherming van vertegenwoordigers van vakorganisaties die betrokken zijn bij onderhandelingen over de cao CBR

1. Dit artikel bedoelt met 'je' en 'jij' de vertegenwoordiger van een vakorganisatie. Om onder dit artikel te vallen moet je:
 - a. bij het CBR werken;
 - b. een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie hebben bij jouw vereniging; en
 - c. door de vakorganisatie schriftelijk als vertegenwoordiger zijn aangemeld bij het CBR.
2. Jouw werkzaamheden als vertegenwoordiger mogen jouw positie als medewerker van het CBR niet schaden. Het CBR zorgt ervoor dat dit niet gebeurt. Ook mag dit niet van invloed zijn op de rechten en plichten die jij en het CBR tegenover elkaar hebben volgens jouw arbeidsovereenkomst.
3. Als het CBR zich niet aan lid 2 lijkt te houden, dan meld je dit bij het bestuur van jouw vakorganisatie. De bezoldigd bestuurders van jouw vakorganisaties overleggen dan met het CBR. Als de bezoldigd bestuurders en het CBR geen redelijke oplossing vinden, dan leggen ze de situatie voor aan de geschillencommissie uit artikel 4 van dit hoofdstuk.
4. De beschermende regels voor leden van de ondernemingsraad gelden ook voor kaderleden van de vakorganisaties.

Hoofdstuk 2: Rechten en plichten

Artikel 1 Verplichtingen van het CBR en de vakorganisaties

Het CBR en de vakorganisaties spreken af dat ze alles doen om nakoming van de cao CBR te bevorderen. Zij doen niets dat tot doel heeft de cao CBR aan te passen. Behalve als het gaat om een aanpassing als omschreven in artikel 5 van hoofdstuk 1 (tussendoor aanpassen van de cao CBR) en artikel 6 van hoofdstuk 1 (duur, opzegging en verlenging van de cao CBR). Ook spreken zij af dat ze de cao CBR te goeder trouw nakomen.

Artikel 2 Verplichtingen van het CBR

1. Het CBR neemt of houdt je niet in dienst op voorwaarden die afwijken van de cao CBR.
2. Het CBR moet met jou een arbeidsovereenkomst aangaan, zoals bedoeld in artikel 1 van hoofdstuk 3 (inhoud arbeidsovereenkomst). Je krijgt jouw arbeidsovereenkomst op schrift. Hierin moet het CBR opnemen dat de cao CBR die op dat moment geldt, ook voor jou geldt. Het CBR zorgt dat de cao CBR digitaal voor jou beschikbaar is.
3. Als jij en het CBR de arbeidsovereenkomst aanpassen, dan ontvang je schriftelijk de nieuwe arbeidsovereenkomst.
4. Het kan zijn dat het CBR een belangrijk aantal medewerkers moet ontslaan door bedrijfseconomische omstandigheden of door reorganisatie. Dit ontslag kan sociale gevolgen hebben voor de medewerkers. Deze gevolgen bespreekt het CBR vooraf met de (vak)organisaties.
5. Het CBR sluit voor alle medewerkers een verzekering af tegen het risico van een ongeval. De verzekering geldt 24 uur per dag en voor het hele jaar. De verzekering geldt voor alle medewerkers in en buiten de beroepsuitoefening. In de polisvoorwaarden van deze verzekering staat een aantal uitsluitingen.
6. Het CBR neemt alle uitvoerbare maatregelen die nodig zijn om schade bij jou te voorkomen. Dit gaat om schade aan jouw geestelijke en/of fysieke gezondheid door de aard van jouw werkzaamheden of de werkomstandigheden. Het CBR informeert de ondernemingsraad over:
 - a) de aard van de risico's; en
 - b) de (on)mogelijkheden om deze risico's te beperken.
7. Het CBR biedt jou 1 keer in de 3 jaar een gericht preventief medisch onderzoek (PMO) aan. Jouw deelname aan het PMO is vrijwillig. Het CBR biedt het PMO aan in het kader van het volgende:
 - a) het creëren van een gezond werkklimaat;

- b) de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten; en
- c) bewustwording bij medewerkers over gezond gedrag te creëren.

Artikel 3 Jouw verplichtingen

1. Je houdt je aan alle verplichtingen uit de cao CBR. Ook onderteken je jouw arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 1 van hoofdstuk 3 (inhoud arbeidsovereenkomst).
2. Je moet alle werkzaamheden die het CBR jou opdraagt zo goed mogelijk uitvoeren. Dit voor zover het CBR deze werkzaamheden redelijkerwijs van jou kan vragen. Je moet je daarbij houden aan alle regels en instructies van het CBR. Verder wordt van je verwacht dat je:
 - a) de kennis en vaardigheid bijhoudt die voor de uitoefening van jouw functie nodig zijn;
 - b) deelneemt aan het werkoverleg dat het CBR organiseert;
 - c) deelneemt aan de studieavonden die het CBR organiseert;
 - d) de cursussen en stages volgt die het CBR organiseert; en
 - e) de individuele (her)opleiding volgt die het CBR nodig vindt.
3. Als je examinerator bent, dan moet je meewerken aan een periodiek medisch veiligheidsonderzoek. Het CBR betaalt de kosten van dit onderzoek.
4. Je bent medeverantwoordelijk voor de orde en veiligheid bij het CBR. Je moet je houden aan de regels en instructies van of namens het CBR. Ook moet je de eigendommen van het CBR die je in gebruik hebt gekregen, zorgvuldig beheren.
5. Je moet het CBR om schriftelijke toestemming vragen als je nevenwerkzaamheden hebt of wilt gaan doen. Het CBR geeft geen toestemming als zij daarvoor een objectieve reden heeft. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij schending van de integriteit van overheidsdiensten of wanneer er belangenconflicten zijn.
6. Je bent verplicht het CBR inlichtingen te geven die een relatie hebben met jouw functie. Ook inlichtingen die van invloed zijn op jouw functie moet je doorgeven. Misschien heb je naast jouw werkzaamheden voor het CBR een bedrijf of ander beroep. Als zich hierin veranderingen voordoen, dan moet je dit ook doorgeven.
7. Je mag zonder toestemming van het CBR:
 - a) geen giften aannemen die het doel kunnen hebben jouw functie-uitoefening te beïnvloeden; en/of
 - b) geen professionele en/of zakelijke contacten leggen met rijsschoolhouders, instructeurs, kandidaten en anderen die je kunnen belemmeren in jouw behoorlijke functie-uitoefening.
8. Je mag niet onder invloed van alcohol of drugs op het werk komen. Je moet het CBR direct informeren over het gebruik van medicijnen die een goede functie-uitoefening kunnen beïnvloeden. Als je examinerator bent, dan geldt dit vooral voor medicijnen die de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden. Deze meldplicht geldt voor medicijnen op medisch voorschrift, maar ook zonder medisch voorschrift. Als je dit soort medicijnen gebruikt, dan kan het CBR besluiten dat je jouw werkzaamheden niet kunt doen. Het CBR vraagt een bedrijfsarts om advies. Hierna neemt het CBR hierover een besluit.
9. Zonder voorafgaande toestemming van het CBR is het niet toegestaan dat je:
 - a) inlichtingen verstrekt;
 - b) poseert;
 - c) interviews toestaat;
 - d) deelneemt aan film, TV- en/of radio-uitzendingen, die direct betrekking hebben op het CBR; en/of
 - e) namens het CBR berichten plaatst op sociale media, die direct betrekking hebben op het CBR en/of het CBR kunnen schaden.
10. Je mag geen functie uitoefenen die betrekking heeft op:
 - a) de handel in alle soorten motorvoertuigen;
 - b) de handel in onderdelen of accessoires voor motorvoertuigen;
 - c) werkzaamheden voor een autoreparatiebedrijf, garagebedrijf, verzekeringsbedrijf of rijsschoolbedrijf;

d) werkzaamheden voor ondernemingen die zich bezighouden met het verrichten van diensten bij de aanvraag van rijvaardigheidsbewijzen, verklaringen van geschiktheid en rijbewijzen. Ook mag je niet een dergelijk bedrijf of een onderneming exploiteren of hierin een financieel aandeel hebben. Dit moet je ruim opvatten.

11. Je mag geen rijonderwijs geven. Dit geldt ook voor verkeerslessen in de ruimste zin van het woord. Dit mag wel als het CBR daar schriftelijk toestemming voor geeft.
12. Je mag bepaalde informatie niet zonder toestemming van het CBR delen met derden. Dit geldt tijdens, maar ook na beëindiging van jouw arbeidsovereenkomst. Dit gaat om informatie:
 - die je tijdens het uitvoeren van je functie hebt gekregen; en
 - waarvan je in alle redelijkheid mag aannemen dat het om vertrouwelijke informatie gaat.

Hoofdstuk 3: Arbeidsovereenkomst

Paragraaf 1: Arbeidsovereenkomst

Artikel 1 Inhoud arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten. In de volgende gevallen worden in principe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten:
 - a) als het werk zeker of waarschijnlijk een tijdelijk karakter heeft; en/of
 - b) als het gaat om de opleiding tot examinator.
2. Je kunt direct na een flexperiode in dienst komen bij het CBR. In dat geval telt jouw periode als flexkracht tijdens fase A als 1 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit is inclusief eventuele onderbrekingen van minder dan 6 maanden. Dit wijkt af van wat in artikel 7:668a lid 2 BW staat.
3. Bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst geldt een proeftijd van 2 maanden. Jij en het CBR kunnen in jouw arbeidsovereenkomst andere afspraken maken.
4. In jouw arbeidsovereenkomst staat in ieder geval:
 - a) de datum van indiensttreding;
 - b) of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd is gesloten;
 - c) het aantal uren per week;
 - d) de duur van de proeftijd;
 - e) jouw functie en salaris en de indeling in de functie-groep/salarisschaal met het aantal treden dat daarbij hoort;
 - f) de plaats waar je werkt. Als je examinator of theoriemedewerker bent: wat jouw werkgebied is waarbinnen de basisexamenplaats ligt;
 - g) eventueel jouw vaste werkdagen in een week;
 - h) dat de geldende cao van toepassing is.

Artikel 2 Werkgebied examinator en theoriemedewerker

1. In dit artikel wordt met 'je' en 'jij' bedoeld de theoriemedewerker en de examinator.
2. Je hebt een eigen werkgebied. De reisafstand tussen het woonadres en het werkgebied is maximaal 40 kilometer. Een gangbare digitale routeplanner berekent deze afstand.
3. Onder bijzondere omstandigheden kunnen examenplaatsen aan het werkgebied worden toegevoegd. Dit gebeurt alleen:
 - in overleg met jou; en
 - op individuele basis.
4. Het CBR is verantwoordelijk voor de planning van de noodzakelijke examenafnamecapaciteit in een examenplaats. Het CBR maakt een zo doelmatig mogelijke indeling. Bij voorkeur vindt indeling plaats in de aangewezen basisexamenplaats.
5. Je kunt met de direct leidinggevende afspraken maken over tijdelijke fixatie van het werkgebied. Dit kan om sociale redenen zijn. Jouw leidinggevende kan jouw verzoek om tijdelijke fixatie van het werkgebied afwijzen. Je kunt dit besluit dan laten beoordelen door de manager HR. Je moet dit verzoek doen binnen 14 dagen na de afwijzing. Dit verzoek moet je schriftelijk doen. Daarbij moet je jouw verzoek meesturen en de reden van de afwijzing. De manager HR besluit binnen 14 dagen op jouw verzoek. Dit gebeurt schriftelijk en de manager HR vermeldt de motivering in het besluit. Daarbij houdt de manager HR rekening met de belangen van jou en het CBR. Als je een positief besluit krijgt, dan worden het werkgebied en de periode van de fixatie genoemd. Jouw direct leidinggevende ontvangt een kopie van het besluit. Als je een negatief besluit krijgt, dan kun je bezwaar maken tegen dit besluit. Dit doe je door een schriftelijke klacht in te dienen bij de klachtencommissie. Dit moet gebeuren volgens de interne klachtenregeling van het CBR.
6. Jouw basisexamenplaats kan worden opgeheven of gewijzigd. In dat geval bepalen jij en het CBR in overleg de nieuwe basisexamenplaats.

7. Het kan gebeuren dat in jouw werkgebied 1 of meer openingsdagen wijzigen van 1 of meer examenplaatsen. Hierdoor kan jouw inzetbaarheid in een werkgebied afnemen. Als dit gebeurt, dan:
 - a) stelt het CBR in overleg met jou de vaste werkdagen opnieuw vast; of
 - b) voegt het CBR een persoonlijk afgesproken examenplaats toe aan het werkgebied.
8. Het werkgebied wordt opnieuw bepaald als het woonadres van de examinerator of theoriemedewerker door verhuizing verandert. Dit gebeurt alleen als de examinerator of theoriemedewerker hierom vraagt. Het CBR spant zich in om het werkgebied naar wens aan te passen. Dit is niet altijd mogelijk. Dan houdt de examinerator of theoriemedewerker 1 of meer examenplaatsen binnen het werkgebied dat eerder gold.

Paragraaf 2: Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 3 Opzegtermijnen

1. Jij en het CBR kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen. De opzegging gebeurt schriftelijk en tegen het einde van de maand. Daarbij geldt een opzegtermijn van 1 maand.
2. Als jouw arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd, dan bericht het CBR jou dit schriftelijk. Dit bericht ontvang je minimaal 1 maand voor de einddatum.
3. Opzeggen van jouw arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet schriftelijk gebeuren. Daarbij geldt een opzegtermijn zoals hieronder opgenomen. Jouw arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van een kalendermaand.
4. Als het CBR de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wil opzeggen, dan is de opzegtermijn:
 - a) 1 week voor ieder jaar dat je onafgebroken bij het CBR hebt gewerkt. Hierbij geldt een maximum van 13 weken;
 - b) als je nog geen 65 jaar bent, maar wel 45 jaar of ouder: 1 week bovenop de termijn onder a voor ieder jaar na de leeftijd van 45 jaar dat je onafgebroken bij het CBR hebt gewerkt. Hierbij geldt een maximum van 13 weken extra.Onvoltooide perioden van een jaar worden als volledige perioden gerekend.
5. De minimale opzegtermijn voor het CBR is 1 maand. Voor de functiegroepen 60 en hoger is de minimale opzegtermijn 2 maanden.
6. Jouw opzegtermijn is 1 maand. Voor de functiegroepen 60 en hoger is de opzegtermijn 2 maanden.

Artikel 4 Einde van rechtswege

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:

- a. op de dag waarop je aanspraak kunt maken op een AOW-uitkering. Dit geldt ook als je door ziekte niet meer kunt werken of volledig of deels arbeidsongeschikt bent;
- b. op de dag waarop je de AOW-leeftijd bereikt. Dit geldt ook als je door ziekte niet meer kunt werken of volledig of deels arbeidsongeschikt bent; of
- c. als de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is gesloten afloopt. Dit geldt ook als je door ziekte niet meer kunt werken of deels of volledig arbeidsongeschikt bent.

Artikel 5 Ontslag op staande voet

1. Jij en het CBR kunnen de arbeidsovereenkomst onverwijld opzeggen als er een dringende reden is. De dringende redenen staan in artikel 7:678 BW. De reden van de opzegging moet tegelijk met de opzegging worden gedeeld met de ander.
2. Als je ontslag op staande voet neemt of het CBR jou op staande voet ontslaat, dan moet jij danwel het CBR dit binnen 2 werkdagen schriftelijk bevestigen.

Artikel 6 Ontslagcommissie

De artikelen van afdeling 9, titel 10 van Boek 7 BW en de uitvoeringsbepalingen die daaruit volgen, gelden in het geval van voorgenomen ontslag. De directie past deze artikelen toe. De CBR ontslagcommissie neemt de toetsingsrol van het UWV over. Voor de ontslagcommissie geldt de complete "cao ontslag commissie code (Best practice rules voor de ontslagcommissie ex artikel 7:671a BW).

Artikel 7 Vakantie bij beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Voordat jouw arbeidsovereenkomst eindigt, krijg je zoveel mogelijk de ruimte om jouw opgebouwde vakantie-uren op te nemen. Het CBR kan je niet dwingen om jouw vakantie-uren op te nemen.
2. Als je aan het einde van jouw arbeidsovereenkomst niet al jouw vakantie-uren hebt opgenomen, dan worden deze uitbetaald. Je krijgt dan voor elk vakantie-uur een overeenkomend deel van het salaris. Ook krijg je vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over deze uren.

Hoofdstuk 4: Arbeidstijden en arbeidsduur

Artikel 1 Dagvenster

1. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag van 07:00 – 20:00 uur.
2. Je werkt in principe binnen het dagvenster.
3. Je maakt in overleg met het CBR afspraken over jouw rooster.
4. Je beslist zelf of je op zaterdagen of na 20:00 uur wilt werken.

Artikel 2 Werken in een rooster

1. Uitgangspunt is je persoonlijke rooster met je werkdagen en werktijden zoals dat nu geldt. Dit verandert niet als jij dat niet wilt. Je rooster wordt standaard met een jaar verlengd als dat je wens is. Je hoeft dan niets te doen.
2. Je kunt je rooster voor een nieuw kalenderjaar veranderen. Dan overleg je dat met je leidinggevende. Dat doe je elk jaar opnieuw voor het volgende kalenderjaar.
3. Als je je rooster met je leidinggevende hebt besproken, dan is dat je nieuwe persoonlijke rooster voor het volgende kalenderjaar.
4. Als je je rooster in een lopend kalenderjaar tijdelijk wilt aanpassen, bijvoorbeeld door mantelzorgtaken, dan bespreek je dat met je leidinggevende. Wanneer de aanpassing mogelijk is, is dat je nieuw afgesproken persoonlijke rooster. Na de afgesproken periode geldt weer je oude persoonlijke rooster. Afspraken leg je met je leidinggevende vast.
5. Het CBR kan je vragen op andere tijden te gaan werken. Als dit binnen een kalendermaand gerekend vanaf je werkdag gebeurt en je hiermee akkoord gaat, dan heb je over de gewijzigde uren automatisch recht op een toeslag van 50% (zie alle voorbeelden).
6. Het CBR kan je langer dan een kalendermaand van tevoren vragen om op andere tijden te gaan werken. Als je hiermee akkoord gaat, dan heb je geen recht op een toeslag.
7. Je kunt altijd 'nee' zeggen op de vraag van het CBR om op andere tijden te gaan werken.

Artikel 3 Zon- en feestdagen

1. De cao CBR kent de volgende feestdagen:
 - a) Nieuwjaarsdag;
 - b) 2e Paasdag;
 - c) Koningsdag;
 - d) Bevrijdingsdag;
 - e) Hemelvaartsdag;
 - f) 2e Pinksterdag; en
 - g) de beide Kerstdagen.
2. Je hoeft in principe niet te werken op zon- en feestdagen.
3. Als een feestdag valt op een dag waarop je normaal werkt, dan krijg je die dag vrij. Het CBR betaalt jouw salaris door.
4. Het CBR kan besluiten dat op een feestdag toch gewerkt mag worden. Als je ervoor kiest om op een feestdag te werken, dan krijg je 100% extra uurloon en 100% extra toeslag.
5. Als je verplicht moet werken op een feestdag, dan krijg je 100% extra uurloon en 200% extra toeslag.
6. Vanaf 2026 is Goede Vrijdag een normale werkdag. Als compensatie is bij een fulltime dienstverband 7,5 uur extra basisvakantie toegevoegd.

Artikel 4 Arbeidsduur

De normale arbeidsduur is gemiddeld per week 37 uur en 30 minuten (37,5 uur).

Hoofdstuk 5: Inkomen

Paragraaf 1: Salaris

Artikel 1 Functiewaardering

1. Alle functies binnen het CBR worden gewaardeerd volgens de Bakkenist-MNT methode. De waardering van nieuwe functies vindt ook plaats met deze methode. Meer informatie staat in bijlage 1 van de cao CBR.
2. Het loongebouw is op 1 januari 1997 ingevoerd. Als je toen in dienst was, dan geldt voor jou een persoonsgebonden salarisgarantie.
3. Er vindt overleg plaats met de vakorganisaties als:
 - ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hiervoor aanleiding geven; en
 - dit tot problemen kan leiden bij het vinden van geschikt personeel.

Artikel 2 Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies zijn ingedeeld in functiegroepen. De functielijst die op dit moment wordt gebruikt, staat op intranet op de HR-pagina.
2. Van iedere functie op de functielijst bestaat een functiebeschrijving. Iedereen kan deze beschrijving bekijken.
3. Bij iedere functiegroep hoort een functieschaal, die bestaat uit treden. De functieschalen staan in bijlage 2 van de cao CBR.
4. Als je de vaardigheden en ervaring hebt die voor een functie nodig zijn, dan plaatst het CBR jou in de functiegroep en salarisschaal van die functie. Dit geldt ook als je een medewerker vervangt (artikel 4 lid 1 van dit hoofdstuk).
5. Het CBR laat jou schriftelijk weten in welke functiegroep jouw functie valt, welke functieschaal daarbij hoort en wat jouw treden zijn. Eventuele wijzigingen geeft het CBR, na overleg met jou, schriftelijk aan je door.

Artikel 3 Periodieke verhogingen

1. Als je nog niet het maximum van jouw salarisschaal hebt bereikt, dan vindt de periodieke verhoging jaarlijks plaats op 1 januari. Tussen de datum van indiensttreding en de eerste verhoging moeten minimaal 6 volle kalendermaanden liggen.
2. Het CBR kan besluiten jou de periodieke verhoging eenmalig niet toe te kennen. Is dit het geval, dan bespreekt het CBR de reden met jou tijdens een jaar- of voortgangsgesprek. Het CBR bevestigt dit schriftelijk aan jou.

Artikel 4 Vervanging van een medewerker

1. Als je tijdelijk een medewerker vervangt die een functie heeft met een hogere salarisschaal, dan blijft de functiegroep en salarisschaal van jouw eigen functie gelden. Je krijgt een extra beloning volgens de regels in lid 2 tot en met 5.
2. Je krijgt een extra beloning als je een medewerker vervangt die een functie heeft met een hogere salarisschaal dan die van jou. Dit geldt niet als je iemand tijdens vakantie vervangt. De vervanging moet langer dan 1 maand duren. De extra beloning krijg je met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van de vervanging.
3. Als je iemand volledig vervangt, dan krijg je de extra beloning in lid 1 naar rato van de periode van vervanging. De hoogte van de extra beloning is het verschil tussen het bedrag van trede 1 van beide schalen.
4. Als je iemand niet volledig vervangt, dan krijg je de extra beloning in lid 1 op basis van redelijkheid. Dit gebeurt nadat hierover met jou is overlegd. Hetzelfde geldt bij regelmatige vervanging zonder structureel karakter. De extra beloning is maximaal 10% van het salaris van de functie van de functionaris die je vervangt.
5. Is er bij de functiewaardering rekening mee gehouden dat je functies moet vervangen, dan krijg je geen extra beloning.

Artikel 5 CDE-specialisaties

De examiner CCV krijgt vanaf 1 juli 2023 een vaste maandelijkse toeslag van € 95,00 bruto bij een fulltime dienstverband.

Artikel 6 Minimumuurloon

Vervallen.

Het uurloon bij het CBR is hoger dan het wettelijk minimumloon

Artikel 7 Structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen

De salarissen worden als volgt aangepast:

- a. vanaf 1 maart 2026 een structurele loonsverhoging van 3,5%;
- b. vanaf 1 februari 2027 een structurele loonsverhoging van 1,1%;

Paragraaf 2: Toeslagen

Artikel 9 Overwerktoeslag

1. Overwerk is het werk dat je in opdracht van het CBR moet uitvoeren buiten de normale arbeidsduur. Als je examiner, DPR of theoriemedewerker bent, dan gelden examens of rijtsten die buiten het vastgestelde dagrooster worden afgenomen als overwerk.
2. Het CBR voorkomt zoveel mogelijk dat je moet overwerken. Als dit door de hoeveelheid werk niet te voorkomen is, dan wordt het overwerk zoveel mogelijk gelijk verdeeld over de betrokken medewerkers. Het CBR kan je na overleg met de ondernemingsraad verplichten over te werken. Behalve als dit in strijd is met de Arbeidstijdenwet. Het CBR kan jou ook niet verplichten over te werken als je 55 jaar of ouder bent.
3. Als jouw functie valt onder salarisschaal 70 en hoger en je werkt meer dan de normale arbeidsduur, dan geldt dit niet als overwerk.
4. Als jouw functie valt onder salarisschaal 70, dan geldt gepland overwerk dat je in overleg met jouw manager vaststelt wel als overwerk. Als je de extra gewerkte uren niet in tijd kunt compenseren in de normale werkweek, dan krijg je voor het overwerk een toeslag op jouw uurloon.
5. Als je overwerkt, dan krijg je een toeslag op jouw uurloon. De toeslag is een percentage van jouw uurloon:
 - a) voor uren op maandag tot en met zaterdag: 50%;
 - b) voor uren op zondag: 100%;
 - c) voor uren waarop je verplicht op feestdagen moet werken: 200%;
 - d) voor uren op feestdagen waarbij je zelf de keuze hebt om op de betreffende feestdag te werken: 100%; en
 - e) voor uren op (rooster)vrije dagen als je dit werk in uitdrukkelijke opdracht van het CBR moet verrichten: 100%.
6. Tijdens vakantie-uren is de toeslag ook 100%. Daarnaast geldt een compensatie in vrije tijd van het aantal uren overwerk.
7. Als een examen tijdens overwerk was gepland, maar door weersomstandigheden niet kan doorgaan, dan krijg je als examiner jouw uurloon plus de overwerktoeslag in lid 5 vergoed. De vergoeding krijg je over de tijd dat je verplicht bent aanwezig te zijn op de examenplaats.
8. Jij en jouw manager stellen samen vast op welke manier (in geld of in tijd) de vergoeding van het overwerk plaatsvindt:
 - a) betaling van de gewerkte overuren plus de toeslag die daarop van toepassing is; of
 - b) opnemen van de gewerkte overuren als "tijd voor tijd" en betaling van de toeslag die van toepassing is.

Artikel 10 Toeslag voor werken buiten het dagvenster

Als je in opdracht van het CBR uren buiten het dagvenster werkt, dan krijg je een toeslag op jouw uurloon. De toeslag is een percentage van jouw uurloon:

- a) als je werkt tussen 20:00 en 22:00 uur: 50%; en
- b) als je werkt tussen 22:00 en 07:00 uur: 100%.

Artikel 11 Meerurentoeslag

1. Dit artikel geldt alleen voor medewerkers met een parttime dienstverband.
2. Meeruren zijn uren die je extra werkt bovenop de met jou afgesproken arbeidsduur. Met deze extra uren blijf je wel binnen de grens van een fulltime dienstverband.
3. Voor meeruren geldt een toeslag van 30% van jouw uurloon.
4. In de toeslag zijn de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en opbouw van vakantierechten al opgenomen.
5. Als je deelneemt aan de vitaliteitsregeling in hoofdstuk 8, dan zet het CBR jou in principe niet in voor meeruren. Als het CBR je soms toch voor extra werk inzet, dan geldt een meerurentoeslag. De meerurentoeslag krijg je over het verschil tussen een fulltime dienstverband en de nieuwe arbeidsduur.
6. Meeruren zijn vanaf 1 januari 2012 pensioengevend.

Artikel 12 Inconveniëntentoeslag

1. Voor het afnemen van AVB-examens krijg je een inconveniëntentoeslag. Deze is € 13,00 bruto voor ieder dagdeel.
2. 1 tot en met 10 AVB-examens op dezelfde dag is 1 dagdeel. Vanaf 11 AVB-examens op 1 dag is sprake van 2 dagdelen.
3. Voor het afnemen van AM2 examens krijg je een inconveniëntentoeslag. Deze is € 13,00 bruto voor ieder dagdeel.
4. 1 tot en met 6 AM2-examens op dezelfde dag is 1 dagdeel. Vanaf 7 AM2-examens op 1 dag is sprake van 2 dagdelen.

Paragraaf 2b: Individueel Keuzebudget

Artikel 13 Individueel Keuzebudget (IKB)

1. Je krijgt een IKB dat bestaat uit geld en tijd.
2. Je bouwt per maand IKB-geld op. Het IKB-geld bestaat uit:
 - a) een vakantietoeslag van 8% van jouw bruto maandsalaris; en
 - b) een eindejaarsuitkering van 8,33% van jouw bruto maandsalaris.In het bruto maandsalaris zit ook de compensatie voor het afschaffen van het prepensioen als bedoeld in artikel 1 van hoofdstuk 10 (compensatie afschaffen prepensioen).
3. In januari krijg je IKB-tijd voor het hele jaar. De volgende regels gelden:
 - a) als je tijdens een kalenderjaar in dienst komt bij het CBR of uit dienst gaat, dan krijg je het aantal IKB-uren naar rato. Het CBR berekent het aantal IKB-uren over het aantal maanden dat je in dat jaar een arbeidsovereenkomst had. Daarbij tellen de maand dat je in dienst komt en de maand dat je uit dienst gaat alleen mee als je in die maand minimaal 15 kalenderdagen in dienst was; en
 - b) IKB-tijd bestaat uit bovenwettelijk verlof. Bij een fulltime dienstverband is de IKB-tijd:
 - basisverlof: 30 uur;
 - roostervrij verlof: 60 uur; en
 - functieverlof:
 - 15 uur voor functieschaal 55, 60 en 65;
 - 37,5 uur voor functieschaal 70; of
 - 52,5 uur voor functieschaal 75 en hoger.

4. De volgende vergoedingen en toeslagen tellen niet mee bij het berekenen van de hoogte van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering:
 - a) de overwerktoeslag in artikel 9 van dit hoofdstuk;
 - b) de meerurentoeslag in artikel 11 van dit hoofdstuk;
 - c) de inconveniëntentoeslag in artikel 12 van dit hoofdstuk;
 - d) de vakantietoeslag in artikel 38;
 - e) de stand-by-vergoeding in artikel 15 van dit hoofdstuk;
 - f) de reistijdvergoeding in artikel 16 van dit hoofdstuk;
 - g) de thuiswerkvergoeding in artikel 18 van dit hoofdstuk;
 - h) de vergoeding bij overnachting;
 - i) de vergoeding bedrijfshulpverlening;
 - j) de indexeringen in artikel 22 van dit hoofdstuk; en
 - k) de tegemoetkoming zorgkosten in artikel 24 van dit hoofdstuk.
5. Je kunt het IKB-geld gebruiken voor:
 - a) extra inkomen. Het IKB wordt tot het maximale bedrag dat je op dat moment hebt opgebouwd betaald; en
 - b) het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren. Het aantal uren dat je per kalenderjaar bij een fulltime dienstverband mag kopen is verhoogd van 135 naar 187,5 uur. De uren die je extra koopt bovenop de 135 uur, moet je binnen 12 maanden na aankoop opnemen
 - c) aflossing studieschuld DUO. Je kunt hiervoor ieder jaar maximaal € 3.000,- van je IKB-geld gebruiken.
 - d) verrekening van vakbondscontributie.
6. Je kunt de IKB-tijd gebruiken om:
 - a) vrije tijd op te nemen;
 - b) te verkopen tot een maximum van 135 uur bij een fulltime dienstverband. Bij een parttimedienstverband geldt dit naar rato. Dit kan ieder jaar, maar alleen in december; en
 - c) het toe te voegen aan jouw spaarverlof.

Paragraaf 3: Vergoedingen

Artikel 14 Bijzondere vergoedingen

Je krijgt bovenop jouw maandsalaris een vergoeding als sprake is van de omstandigheden genoemd in artikel 15 (stand-by vergoeding) en 16 (reistijdvergoeding examinator en theoriemedewerker) van dit hoofdstuk. De vergoedingen bestaan uit een bepaald percentage of een bedrag. Deze vergoedingen tellen niet mee voor de berekening van de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering of de pensioengrondslag.

Artikel 15 Stand-by vergoeding

1. Het CBR kan je opdracht geven beschikbaar te zijn voor bijzondere werkzaamheden of voor het beëindigen van bedrijfsstoringen. Als dit buiten jouw normale dienst is, dan krijg je een vergoeding.
2. De hoogte van de bruto stand-by vergoeding is:

	Vanaf 1 september 2025	Vanaf 1 maart 2026	Vanaf 1 februari 2027
Voor een avond op maandag tot en met vrijdag	€ 22,10	€ 22,88	€ 23,13
Voor een zaterdag	€ 73,62	€ 76,20	€ 77,03
Voor een zondag of feestdag	€ 110,46	€ 114,33	€ 115,59

Artikel 16 Reistijdvergoeding examinator en theoriemedewerker

1. Je krijgt een vergoeding voor reistijd buiten werktijd als je examens afneemt buiten jouw werkgebied. Je krijgt deze vergoeding ook als je opleidingen volgt die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de functie van examinator of theoriemedewerker.
2. Bij het heen en weer reizen tussen jouw woonadres en een examenplaats die niet bij jouw werkgebied hoort, krijg je de volgende vergoeding:
 - a) bij een enkele reisafstand van meer dan 40 tot en met 70 kilometer: 30 minuten; en
 - b) bij een enkele reisafstand van meer dan 70 kilometer: 90 minuten.
3. De vergoeding vindt plaats in de vorm van salarisbetaling. Je kunt er ook voor kiezen om de reistijd te laten registreren als tijd voor tijd. Als je examinator of theoriemedewerker bent, dan stellen jij en het CBR de vorm van de vergoeding in overleg vast.
4. Als je op eigen initiatief verhuist, dan vindt geen uitbreiding plaats van jouw oorspronkelijke vergoeding woonwerkverkeer en reistijd.

Artikel 17 Reiskostenvergoeding examinator, DPR en theoriemedewerker

1. Een gangbare digitale routeplanner stelt de afstand vast tussen jouw woonadres en jouw werkplek. In principe is deze afstand bepalend voor de vergoeding voor woonwerkverkeer. Als deze afstand afwijkt van jouw opgave, dan vindt overleg plaats tussen jou en jouw leidinggevende.
2. De examinator, DPR en theoriemedewerker ontvangen vanaf 1 januari 2024 een netto kilometervergoeding van € 0,23 op iedere werkdag dat ze naar een CBR-locatie reizen, aangevuld met € 0,16 bruto per kilometer.
3. Vanaf 1 november 2024 is de netto reiskostenvergoeding gelijk aan het bedrag dat het CBR maximaal per kilometer onbelast mag vergoeden vanuit de gerichte vrijstellingen van de WKR. Dit bedrag wordt automatisch aangepast.
4. De hoogte van de reiskostenvergoeding is de retourafstand tussen jouw woonadres en de CBR-locatie waar je die dag werkt, vermenigvuldigd met de kilometervergoeding.
5. Je krijgt de kilometervergoeding in lid 2 alleen als je geen leaseauto hebt.
6. De reiskosten voor het bijwonen van een studieavond of een cursus krijg je vergoed op basis van lid 4.

Artikel 18 Woonwerkvergoeding en thuiswerkvergoeding

1. Dit artikel geldt alleen als je met jouw leidinggevende schriftelijk afspraken hebt gemaakt over een vast aantal dagen waarop je thuiswerkt.
2. Voor iedere dag dat je thuiswerkt, krijg je vanaf 1 januari 2024 een onkostenvergoeding. . Deze vergoeding is gelijk aan het bedrag dat het CBR maximaal per thuiswerkdag onbelast mag vergoeden vanuit de gerichte vrijstellingen van de WKR. De netto thuiswerkvergoeding wordt steeds automatisch aangepast.
3. Als je met eigen vervoer naar de CBR locatie reist, dan krijg je vanaf 1 januari 2024 een reiskostenvergoeding van € 0,23 netto per kilometer. Hierbij geldt een maximum van 75 kilometer voor een enkele reis. Voor een retourreis geldt een maximum van 150 kilometer.
4. Het CBR stelt de reisafstand vast met een gangbare digitale routeplanner. Als hierdoor een onredelijke situatie ontstaat, dan kunnen jij en jouw manager in overleg afwijken van de reisafstand.
5. Het CBR betaalt iedere maand bij jouw salaris een vast netto bedrag als woonwerk- en thuiswerkvergoeding. De berekening van dit totaalbedrag volgt uit lid 3 en 4.
6. Je kunt voor dezelfde werkdag niet én de reiskostenvergoeding (met uitzondering van reiskostenvergoeding voor dienstreizen) én de thuiswerkvergoeding krijgen. Dit geldt ook wanneer je reist met het openbaar vervoer.
7. De woonwerk- en thuiswerkvergoeding stoppen wanneer je door volledige arbeidsongeschiktheid of verlof afwezig bent. De vergoeding loopt nog door in de maand dat je arbeidsongeschikt bent geworden of met verlof bent gegaan en 1 maand hierna. Wanneer je (gedeeltelijk) start met werken, krijg je de vergoedingen weer.

Artikel 19 Reiskostenvergoeding openbaar vervoer

Als je met openbaar vervoer reist, dan betaalt het CBR de kosten van een maand- of jaarabonnement stad/streekvervoer of NS 2e klas. Het CBR betaalt deze kosten alleen als je jouw vervoersbewijzen laat zien. Je toont de afdeling HR jouw abonnement, zodat HR de kosten kan vaststellen.

Artikel 20 Zakelijke kilometers

1. De vergoeding voor zakelijke kilometers is vanaf 1 januari 2024 € 0,23 netto en € 0,16 bruto per kilometer.
2. Het CBR en de vakbonden kunnen na overeenstemming de afgesproken bedragen aanpassen.

Artikel 21 Dagvergoeding examinator

1. Als je examinator bent, dan krijg je een dagvergoeding. De dagvergoeding is bedoeld om onder andere de volgende kosten te dekken:
 - a) koffie, thee en frisdranken;
 - b) lunchkosten;
 - c) representatie;
 - d) telefoonkosten;
 - e) kantoorbehoeften; en
 - f) wegenkaarten en plattegronden.Bovenstaande kosten kun je dus niet declareren.
2. De examinator ontvangt voor een werkdag waarop praktijkexamens worden afgenomen:
 - vanaf 1 september 2025 € 6,51 netto.
 - vanaf 1 maart 2026 € 6,73 netto
 - vanaf 1 februari 2027 € 6,80 netto

Artikel 22 Indexering

Het CBR past de stand-byvergoeding in artikel 15 van dit hoofdstuk en de dagvergoeding in artikel 21 van dit hoofdstuk aan volgens de afgesproken verhogingen in artikel 7 van dit hoofdstuk.

Artikel 23 Betalingswijze vergoedingen

Het CBR betaalt de vergoedingen in principe 2 maanden na jouw declaratie tegelijk met jouw salaris.

Paragraaf 4: Overig

Artikel 24 Tegemoetkoming zorgkosten

Je krijgt een tegemoetkoming in de zorgkosten van € 40,- bruto per maand. Daarbij maakt het niet uit of je parttime of fulltime werkt en of je deelneemt aan het collectief contract of niet.

Artikel 25 Jubileum bij het CBR

1. Je hebt recht op een jubileumuitkering wanneer je 12½, 25 of 40 jaar bij het CBR werkt.
2. Het CBR bepaalt de officiële datum waarop je bij het CBR in dienst bent gekomen door:
 - a) de datum die in jouw arbeidsovereenkomst staat;
 - b) de datum waarop je via een uitzendbureau bent gestart. Dit geldt alleen als je direct vóór jouw eerste arbeidsovereenkomst bij het CBR in dezelfde functie als flexkracht werkte; of
 - c) de startdatum bij een vorige werkgever. Dit geldt alleen als:
 - de activiteiten van de vorige werkgever collectief zijn verplaatst naar het CBR;
 - dit een afspraak was bij een fusiebespreking; en
 - de diensttijd bij het CBR direct volgt op de diensttijd bij de vorige werkgever waarmee het CBR samengaat.

3. Een eerdere arbeidsovereenkomst bij het CBR telt mee wanneer er een onderbreking is geweest van minder dan 6 maanden.
4. De jubileumuitkering is:
 - a) bij 12,5 jaar: een half bruto maandsalaris netto; en
 - b) bij 25 en 40 jaar: 1 bruto maandsalaris netto.Vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, compensatieregelingen en andere toeslagen zijn geen onderdeel van de jubileumuitkering.
5. Een eventuele arbeidsongeschiktheidsuitkering telt niet mee voor de berekening van de hoogte van de jubileumuitkering.
6. De periode van de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid telt mee alsof je gewoon hebt gewerkt volgens je arbeidsovereenkomst.
7. Je kunt arbeidsovereenkomsten met een wisselende arbeidsduur hebben gehad. Het CBR berekent dan de hoogte van jouw uitkering op basis van de arbeidsduur van jouw laatste arbeidsovereenkomst.
8. Het CBR geeft jou bijzonder verlof bij een jubileum. Dit verlof moet je opnemen binnen 3 maanden voor of na de jubileumdatum. Het verlof is:
 - a) bij 12,5 jaar: 7½ uur;
 - b) bij 25 jaar: 15 uur; en
 - c) bij 40 jaar: 30 uur.Als je een parttime dienstverband hebt, dan geldt dit naar rato.

Artikel 26 Uitkering bij overlijden

1. Als je overlijdt, dan ontvangen jouw nagelaten betrekkingen het maandsalaris van de maand waarin je overlijdt plus een uitkering van 3 maandsalarissen. Hiermee voldoet het CBR aan artikel 7:674 BW.
2. Het CBR trekt mogelijke uitkeringen die je nagelaten betrekkingen volgens sociale en fiscale verzekeringswetten direct ontvangt, van deze betaling af.
3. Het referentieloon is bepalend voor de uitkering.

Hoofdstuk 6: Vakantie en verlof

Artikel 1 Vakantie

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. In dit hoofdstuk staan jouw vakantierechten. Dit hoofdstuk gaat uit van een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband gelden de rechten naar rato.

Artikel 2 Basisvakantie

1. Je hebt recht op 180 uur basisvakantie per kalenderjaar. Dit zijn 150 wettelijke vakantie-uren en 30 bovenwettelijke vakantie-uren. Vanaf 2026 heb je recht op 187,5 uur basisvakantie. Jouw wettelijke vakantie-uren vervallen op 1 juli in het jaar volgend op het kalenderjaar waarin je ze hebt gekregen. De bovenwettelijke vakantie-uren zijn een bron voor het IKB.
2. Je neemt van de wettelijke vakantie-uren minimaal 75 uur verlof aaneengesloten op. De andere vakantie-uren gelden als snipperuren.

Artikel 3 Jeugd- en leeftijdverlof (bovenwettelijk)

1. jonger dan 18 jaar: 15 uur
18 t/m 19 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
2. Vanaf 1 januari 2025 geldt dat je vanaf 1 januari van een kalenderjaar recht hebt op bovenstaande vakantiedagen wanneer je in het geldende kalenderjaar een bepaalde leeftijd bereikt.

Artikel 4 Functieverlof (bovenwettelijk)

Je hebt recht op onderstaande uren functieverlof, afhankelijk van jouw functiegroep:

- a) functiegroepen 55 tot en met 65: 15 uur;
- b) functiegroep 70: 37 ½ uur; of
- c) functiegroep 75 en hoger: 52 ½ uur.

Het functieverlof geldt als bron voor het IKB.

Artikel 5 ATV-verlof (bovenwettelijk)

1. Als je op 31 december 2018 bij het CBR in dienst was en toen 58, 59, 60 of 61 jaar oud was, heb je recht op het volgende aantal ATV-uren per jaar:
 - a) geboren in 1960: 105 uur
 - b) geboren in 1959: 120 uur
 - c) geboren in 1958: 142,5 uur
 - d) geboren in 1957: 157,5 uurJe krijgt de ATV-uren op de 1e van de maand na jouw verjaardag. Dit recht behoud je tot aan jouw AOW-leeftijd, tenzij je deel gaat nemen aan de vitaliteitsregeling.
2. Voor medewerkers die op 31 december 2018 in dienst waren én geboren zijn na 1960 geldt het volgende:
 - a) vanaf 58 jaar ontvang je 60 uur ATV; en
 - b) vanaf 63 jaar ontvang je 90 uur ATV.Je neemt de ATV-uren apart van elkaar op over het kalenderjaar en plant ze ook zo in. Als je ziek bent op geplande ATV-uren, dan vervallen deze.
Dit recht behoud je tot aan jouw AOW-leeftijd, tenzij je deel gaat nemen aan de vitaliteitsregeling.

- Artikel 4 lid 1, onder a van hoofdstuk 3 (einde van rechtswege) geeft jou de mogelijkheid om na jouw AOW-leeftijd door te werken. Als je doorwerkt, dan worden de ATV-uren verplicht evenredig ingeroosterd over het hele jaar.
- In de tabel hieronder staat de opbouw van de ATV-uren vanaf 1 januari 2019. Je krijgt de ATV-uren op de 1e van de maand na jouw verjaardag. Dit gebeurt naar rato van de overgebleven maanden van het kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2025 geldt dat je vanaf 1 januari van een kalenderjaar recht hebt op deze uren wanneer je in het geldende kalenderjaar een bepaalde leeftijd bereikt.

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 de tabel

De oranje vakken gelden voor jou als je:

- op 31 december 2018 in dienst was bij het CBR; en
- geboren bent in 1960 of eerder.

Dit betekent dat je de ATV-uren behoudt die je in 2018 had.

De groene of gele vakken gelden voor jou als je:

- op 31 december 2018 in dienst was bij het CBR; en
- geboren bent na 1960.

Dit betekent dat je vanaf 58 jaar recht hebt op ATV- uren. De opbouw start met 60 uren per jaar. Na 5 jaar bouw je op naar 90 uren. Vanaf 63 jaar krijg je dus 90 ATV-uren.

De gele vakken gelden voor jou als je op of na 1 januari 2019 in dienst was bij het CBR. Dit betekent dat je recht hebt op 90 ATV-uren per jaar vanaf 63 jaar.

Artikel 6 Roostervrije uren

- Je hebt recht op 60 uur roostervrij verlof per kalenderjaar.
- Het CBR kan vaststellen dat je een aantal roostervrije uren verplicht moet opnemen. Dit kan het CBR alleen doen in overleg met de ondernemingsraad.
- Het CBR kan verplichte roostervrije uren alleen plannen:
 - in de week voor de kerstdagen;
 - tussen Kerst en Nieuwjaarsdag; of
 - in de week na Nieuwjaarsdag.
- Je wordt niet gecompenseerd als je ziek bent op uren die het CBR voor alle medewerkers heeft vastgesteld als verplicht roostervrij.
- Het roostervrij verlof is een bron voor het IKB.

Artikel 7 Overige bepalingen

- Je kunt in de loop van het vakantiejaar bij het CBR in dienst komen of uit dienst gaan. Dan kijkt het CBR hoeveel hele maanden je in het lopende vakantiejaar in dienst was. Voor iedere hele maand krijg je 1/12e deel van jouw vakantierecht.
- Het CBR stelt het aantal maanden vast dat je bij het CBR in dienst was. De maand waarin je bij het CBR kwam werken of ontslag nam, telt mogelijk mee. Dat is het geval als je in die maand 15 kalenderdagen of meer bij het CBR werkte.
- Het CBR rondt het aantal vakantie-uren dat uit de berekening komt naar boven af op hele uren.

Artikel 8 Kopen en verkopen van vakantie-uren

1. Je kunt per kalenderjaar bij een fulltime dienstverband maximaal 187,5 uur kopen. Dit is verhoogd van 135 naar 187,5 uur. De uren die je extra koopt bovenop de 135 uur, moet je binnen 12 maanden na aankoop opnemen. Bij een parttime dienstverband geldt dit naar rato.
2. Je kunt per kalenderjaar bij een fulltime dienstverband maximaal 135 uur verkopen. Bij een parttime dienstverband geldt dit naar rato. Je kunt alleen IKB-uren verkopen. Voor een goede balans tussen werk en privé, is het belangrijk dat je vakantie-uren opneemt. Het is daarom alleen in december mogelijk om vakantie-uren te verkopen.
3. Het CBR berekent de waarde van een vakantie-uur. Het CBR stelt daarvoor vast wat jouw uurloon is bij een fulltime salaris in de maand van aankoop. Hier komen de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering bovenop. Het CBR deelt dit totaal door 162,5.
4. Je kunt wettelijke vakantie-uren, leeftijdsuren en ATV-uren niet verkopen.
5. Je kunt de toeslag uit hoofdstuk 10 (compensatieregeling ATV) gebruiken om vakantie-uren te kopen. Je kunt dan nog steeds maximaal 135 uren kopen (18 dagen).
6. De regels in dit artikel gelden naar rato als je een parttime dienstverband hebt.

Artikel 9 Het opnemen van vakantie

1. Het CBR geeft jou ieder jaar de mogelijkheid om minimaal jouw wettelijke vakantie-uren op te nemen. Je neemt de vakantie-uren en andere verlofuren in principe op in het vakantiejaar waarin je ze hebt gekregen of opgebouwd.
2. Als je een periode achter elkaar vakantie-uren of andere verlofuren wilt opnemen, dan vraag je dit zo ver mogelijk van te voren aan bij jouw leidinggevende.

Artikel 10 Geen vakantieopbouw

1. Je bouwt geen vakantierechten op over de tijd dat je niet werkt én geen recht hebt op salaris.
2. Lid 1 geldt niet in de situatie van artikel 7:635 BW (samen gelezen met artikel 7:641 lid 3 en artikel 7:643 BW).

Artikel 11 Mantelzorg

1. Mantelzorg is zorg die je geeft aan een familielid in de 1^e of 2^e graad. Dat familielid heeft door ziekte, een beperking of ouderdom hulp nodig. De zorg is vrijwillig en geef je vaak voor een langere tijd. Het gaat om structureel terugkerende zorg die verder gaat dan de normale, dagelijkse hulp die mensen elkaar geven.
2. Mantelzorg kan bijvoorbeeld bestaan uit:
 - a) hulp bij dagelijkse activiteiten zoals aankleden, wassen en eten;
 - b) hulp in het huishouden zoals met koken, schoonmaken en boodschappen doen; of
 - c) helpen met medische zorg zoals beheren van medicijnen en naar de dokter gaan.
3. Voor mantelzorg heb je tijdens je dienstverband 1 keer recht op verlof. Het verlof is 26 keer je arbeidsduur per week.
4. Dit verlof neem je op in overleg met je leidinggevende. De opname van het mantelzorgverlof kun je over meerdere jaren verspreiden.
5. Tijdens het verlof heb je per verlof uur recht op 50% van je bruto uurloon. Je blijft wel gewoon 100% pensioen opbouwen.
6. Is het verlof niet voldoende, dan kun je afspraken maken over aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 12 Rouwverlof

1. Je hebt recht op rouwverlof met behoud van salaris voor de duur van 1 keer jouw arbeidsduur per week. Dit recht ontstaat vanaf de dag na de uitvaart.
2. Rouwverlof geldt bij:
 - a) het overlijden van jouw partner;
 - b) het overlijden van jouw kind; en
 - c) het overlijden van je vader of moeder

3. Je hebt voor iedere persoon die is overleden recht op rouwverlof. Ook wanneer zij op hetzelfde moment zijn overleden.
4. Je kunt het verlof opnemen in een periode van 12 maanden. Daarna vervalt het verlof.
5. Je kunt de uren voor rouwverlof niet verkopen.
6. 'Partner' in lid 2 betekent voor het recht op rouwverlof:
 - a) jouw echtgenoot;
 - b) jouw geregistreerd partner; en
 - c) de persoon met wie je ongehuwd samenwoont.
7. 'Kind' in lid 2 betekent voor het recht op rouwverlof: het kind waarvan je de (biologische) vader of moeder bent;
 - a) het kind dat je hebt erkend;
 - b) het kind waarvan je adoptiefouder bent;
 - c) het kind waarvan je pleegouder bent;
 - d) het kind dat op hetzelfde adres als jij woont en waarvoor je zorgt (bijvoorbeeld het kind van jouw partner); en
 - e) het levenloos ter wereld gekomen kind na een zwangerschapsduur van ten minste 24 weken.
8. 'Vader' of 'moeder' in lid 2 betekent voor het recht op rouwverlof:
 - a) jouw biologische ouders;
 - b) jouw pleegouders;
 - c) jouw stiefouders; en
 - d) jouw adoptiefouders.

Artikel 13 Toegestaan verzuim

1. Je kunt calamiteiten- en ander kort verzuimverlof opnemen (artikel 4:1 Wazo). Je krijgt tijdens dit verlof jouw salaris betaald. Als dat mogelijk is, dan moet je wel minimaal 1 dag van tevoren aan het CBR laten weten dat je dit verlof wilt. Je geeft daarbij de reden aan van jouw verzuim. Het CBR kan jou achteraf vragen om bewijs toe te sturen.
2. In bepaalde situaties heb je recht op salaris voor niet gewerkte uren als je door verzuim niet kunt werken. Het verzuim moet dan plaatsvinden op een dag waarop je voor het CBR had moeten werken. Ook moet je zelf bij de gebeurtenis aanwezig zijn. Het gaat om de volgende situaties:
 - a) bij overlijden van je partner, kind, stiefkind, pleegkind, schoonkind, ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders: de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
 - b) bij overlijden van je broer, zus, opa, oma, kleinkind (ook aangetrouwd/pleeg/stief): 1 dag.
 - c) bij je eigen huwelijk, geregistreerd partnerschap of samenlevingscontract: 1 dag
 - d) het bijwonen van vormings- en scholingscursussen die vakorganisaties organiseren. Je krijgt verlof voor de tijd die je daarvoor nodig hebt, maar maximaal 5 werkdagen per jaar;
 - e) het als bestuurslid of vertegenwoordiger aanwezig zijn bij een officiële vergadering van vakorganisaties. Dit gaat om vakorganisaties die in de cao CBR staan. Je krijgt verlof voor de tijd die je daarvoor nodig hebt, maar maximaal 5 werkdagen per jaar;
 - f) bij verhuizing op verzoek van het CBR: 2 dagen
 - g) als je vanwege verplichtingen korte tijd niet kunt werken. Het moet gaan om verplichtingen die je buiten jouw schuld bij of volgens de wet moet nakomen. Het CBR kent dit verlof alleen toe als je deze verplichtingen niet kunt nakomen in jouw vrije tijd. Het CBR stelt de tijdsduur van het verlof naar redelijkheid vast. Het kan zijn dat je voor het nakomen van deze verplichting een vergoeding van iemand anders ontvangt. Deze vergoeding trekt het CBR van jouw salaris af; en
 - h) het aanwezig zijn bij vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges. Dit moet gaan om colleges waarin je met toestemming van het CBR plaatsneemt. Het CBR overlegt met jou hoeveel verlof je hiervoor nodig hebt. Het CBR houdt daarbij rekening met de vergoedingen die je daarvoor krijgt.
3. Staat jouw situatie er niet bij, dan stelt het CBR na goed overleg met jou de uren vast waarop je met toestemming afwezig bent.

4. In dit artikel betekent het salaris, het salaris over de uren die je door jouw afwezigheid niet kon werken. Het gaat dan alleen om de uren die vallen binnen jouw normale werktijd.
5. Jouw salaris dat je krijgt tijdens dit verlof is het salaris over de toegewezen en geplande werkuren, die je door jouw afwezigheid niet hebt gewerkt.

Artikel 14 Samenvallen vakantie met bepaalde andere dagen waarop je niet werkt

1. In sommige situaties gelden de uren die je niet werkt, niet als vakantie-uren. Dat is het geval wanneer sprake is van een reden als in:
 - a) artikel 10 lid 2 van dit hoofdstuk (geen vakantie-opbouw); en
 - b) artikel 13 lid 2, onder a, b, c, g en n van dit hoofdstuk (toegestaan verzuim).
2. De uren uit lid 1 tellen toch als vakantie als:
 - de reden voor het eerst ontstaat tijdens vastgestelde vakantie- of andere verlof-uren; en
 - je niet vóór jouw vakantie bij het CBR hebt gemeld dat de reden zou ontstaan.
3. Voor de redenen in artikel 13 lid 2, onder a, b, c, g en n van dit hoofdstuk (toegestaan verzuim) geldt een uitzondering op lid 2. Je mag in die gevallen ook gelijk na jouw vakantie bij het CBR melden dat de reden zich heeft voorgedaan.
4. Als je ziek bent tijdens vastgestelde vakantie- of andere verlofuren, dan hoef je dit ook niet vóór jouw vakantie te melden. Dit geldt alleen als:
 - sprake is van ziekte volgens de Ziektewet;
 - je aannemelijk kan maken dat je in jouw bewegingsvrijheid was beperkt; en
 - dit zo ernstig was dat de bedoeling van jouw vakantie-uren niet tot recht kwam.
5. Het CBR rekent soms door lid 2 vastgestelde vakantie- of verlofuren toch niet aan als vakantie. Het CBR stelt dan in overleg met jou data vast waarop je alsnog vakantie opneemt.

Hoofdstuk 7: Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 1 Salaris tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Het kan gebeuren dat je door ziekte jouw arbeid niet kan verrichten. Je bent dan ongeschikt om jouw arbeid te verrichten. Je krijgt dan in de eerste 52 weken dat je arbeidsongeschikt bent 100% van jouw maandsalaris betaald. Dit geldt als jouw arbeidsovereenkomst blijft doorlopen. Het kan zijn dat je volgens de wet een vergoeding of uitkering krijgt vanwege dezelfde ziekte. Deze trekt het CBR af van het salaris dat jij betaald krijgt.
2. De eerste 52 weken dat je arbeidsongeschikt bent, krijg je nooit minder betaald dan je oude maandsalaris of het gederfde bruto referentieloon. Het CBR trekt hiervan de bedragen af die zij normaal gesproken ook aftrekt van jouw salaris. Wanneer je met pensioen gaat, stopt de betaling.
3. Het CBR past jouw salaris aan als je door ziekte na 52 weken nog steeds niet jouw arbeid kunt verrichten. Je krijgt van week 53 tot en met week 104 70% van jouw oude maandsalaris of het gederfde bruto referentieloon.
4. Het CBR betaalt 100% van jouw oude maandsalaris of gederfde bruto referentieloon als jij je volledig inzet om te re-integreren.
5. Vanaf 1 januari 2026 geldt dat als je in week 53 tot en met week 104 re-integreert, je over ieder gewerkt uur 100% loondoorbetaling ontvangt. Dit geldt ook wanneer je in aangepaste taken re-integreert.
6. Het CBR betaalt van week 53 tot en met week 104 100% van jouw oude maandsalaris of het gederfde bruto referentieloon als:
 - a) de bedrijfsarts verwacht dat jij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent en een IVA-uitkering gaat krijgen; of
 - b) je arbeidsongeschikt bent geraakt door een bedrijfsongeval.
7. Lid 1 tot en met lid 3 gelden niet voor jou als je:
 - a) je niet houdt aan de controleregels van het UWV;
 - b) niet op de eerste dag dat je ziek bent, dit vóór 10 uur meldt bij het CBR;
 - c) geen uitkering krijgt van het UWV, of dit als sanctie is bedoeld of niet; of
 - d) een andere partij dan het CBR verplicht kan zijn om jouw salaris te betalen.

Artikel 2 Herplaatsing

1. Het CBR spant zich tot het uiterste in om jou binnen het CBR te herplaatsen. Dit doet het CBR binnen de wettelijke kaders. Bij de herplaatsing wordt uitgegaan van jouw restverdien capaciteit. Dit geldt als je in de situatie zit als in artikel 1 lid 1 en 3 van dit hoofdstuk, maar ook als je volgens de WIA-beoordeling gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent. Het CBR probeert jou buiten het CBR te herplaatsen als:
 - je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent; en
 - binnen het CBR geen mogelijkheid is tot herplaatsing.
2. Het UWV kan bepalen dat je recht hebt op een WGA-vervolguitkering. Het CBR doet dan zijn best om binnen of buiten het CBR een functie voor jou te vinden. Daarbij moet je minimaal 50% van jouw restverdien capaciteit verdienen. Het UWV stelt jouw restverdien capaciteit vast.

Artikel 3 Salarisbetaling tijdens de aanvraag van een deskundigenoordeel bij het UWV

1. Als het CBR jou passende arbeid aanbiedt, dan bevestigt het CBR dit schriftelijk aan jou. Je bent verplicht deze arbeid te accepteren.
2. Jij en het CBR kunnen van mening verschillen of de aangeboden arbeid passend is. Jij of het CBR kan hierover een deskundigenoordeel vragen aan het UWV. Totdat het UWV een deskundigenoordeel geeft, betaalt het CBR jouw salaris door. Dat is het salaris dat je op dat moment krijgt volgens artikel 1 lid 1 of 3 van dit hoofdstuk.

3. Als het deskundigenoordeel bepaalt dat de arbeid passend is, dan heb je misschien te veel salaris gekregen. Het CBR haalt het te veel betaalde salaris bij jou terug. In plaats daarvan kan ook de tijd die je niet hebt gewerkt van jouw verlof worden afgetrokken.

Artikel 4 Vakantieopbouw bij langdurige arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens arbeidsongeschiktheid verandert de opbouw van jouw basisvakantie niet.
2. De opbouw van alle andere vakantiesoorten stopt wanneer je langer dan 10 weken achter elkaar arbeidsongeschikt bent. Het gaat dan om functie-, leeftijds-, roostervrij-, en ATV-uren. Dit zijn werk gerelateerde soorten vakantiedagen.
3. Je kunt tijdens arbeidsongeschiktheid een vrije dag opnemen. Dan boekt het CBR het aantal uren af dat je normaal volgens jouw persoonlijke rooster op deze dag zou werken. Je bent die dag dan vrij van re-integratieverplichtingen. Voor het afboeken van de vakantiedagen vraagt het CBR vooraf jouw schriftelijke toestemming.
4. Je kunt tijdens arbeidsongeschiktheid op vakantie. Je vraagt hiervoor toestemming aan de bedrijfsarts en jouw leidinggevende. Kun je volgens de bedrijfsarts re-integreren en krijg je toestemming om op vakantie te gaan? Dan boekt het CBR alle uren af die je normaal volgens jouw persoonlijke rooster in deze periode zou werken. Voor het afboeken van de vakantiedagen vraagt het CBR vooraf jouw schriftelijke toestemming.
5. De bedrijfsarts kan oordelen dat je niet in staat bent om te re-integreren. Dan kun je toch vakantie opnemen. De bedrijfsarts en jouw leidinggevende moeten hier wel toestemming voor geven. Voor het afboeken van de vakantiedagen vraagt het CBR vooraf jouw schriftelijke toestemming.
6. Door lid 2 kun je te weinig vakantiedagen hebben om een vrije dag te nemen of om op vakantie te gaan. Als je verlofsaldo op 0 staat, dan overleg je met je leidinggevende.
7. Tijdens de door jou opgenomen vakantiedagen betaalt het CBR 100% van je loon door.

Hoofdstuk 8: Regelingen voor de oudere medewerker

Artikel 1 Vitaliteitsregeling

1. Vanaf 5 jaar voor jouw AOW-leeftijd kun je gebruik maken van de vitaliteitsregeling. Je kunt voor deze regeling kiezen als vervanging voor de ATV-uren (artikel 5 van hoofdstuk 6). De regeling geeft je de mogelijkheid om jouw werkende leven tot aan jouw pensioen anders in te vullen.
2. Het jaar waarin je start met deelname aan de vitaliteitsregeling bepaalt hoe deze eruit ziet:
 - Instroomjaar 2026: 70% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw;
 - Instroomjaar 2027: tijdens de eerste 36 maanden 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw en tijdens de laatste 24 maanden 70% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw. Stap je later in, dan wordt de periode waarin je 80-90-100 ontvangt korter.
 - Instroomjaar 2028 en verder: tijdens de eerste 48 maanden 80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw en tijdens de laatste 12 maanden 70% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw. Stap je later in, dan wordt de periode waarin je 80-90-100 ontvangt korter.

Deze regeling wordt tot en met 2030 niet meer aangepast.

3. Als je gebruik maakt van de regeling, dan geldt het volgende:
 - Je moet minimaal 15 uur per week blijven werken (0,4 fte).Vanaf 1 januari 2027 geldt bovendien het volgende:
 - Om van de vitaliteitsregeling gebruik te kunnen maken, moet je op de ingangsdatum minstens 10 jaar in dienst zijn bij het CBR.
 - Neem je deel aan de vitaliteitsregeling, dan kun je aansluitend na de AOW-leeftijd niet meer doorwerken. Je wordt hier niet meer voor benaderd.
4. Het CBR baseert de regeling op jouw gemiddelde arbeidsduur van de laatste 3 jaar als:
 - je parttime werkte voordat je gebruik ging maken van de regeling; en
 - je meer uren bent gaan werken voordat je het verzoek tot deelname deed.
5. Als je gebruik maakt van de vitaliteitsregeling, dan vervallen de ATV-uren die je nog zou opbouwen. De opbouw van de andere soorten verlof gebeurt naar rato. De verlofrechten die je al had opgebouwd totdat de vitaliteitsregeling inging, blijven bestaan.
6. Als je gebruik maakt van de vitaliteitsregeling, dan houd je recht op een lease auto. Het leasebedrag verandert wel door jouw nieuw gekozen arbeidsduur. Als je kiest voor de 80-90-100 vorm, dan wordt alleen jouw salaris naar 90% aangepast. Verder mag er financieel gezien niets in jouw nadeel veranderen.
7. Na het ingaan van de vitaliteitsregeling kun je in principe geen meeruren of overuren maken. Als je toch af en toe extra moet werken, dan krijg je een meerurentoeslag. Deze toeslag krijg je over het verschil tussen een fulltime dienstverband en jouw nieuwe arbeidsduur. Je krijgt alleen een overurentoeslag als je op zaterdag werkt
8. Als je gebruik maakt van de vitaliteitsregeling kun je dit niet meer terugdraaien.

Artikel 2 Regeling vervroegd uittreden (RVU)

Vanaf 1 januari 2026 is het niet meer mogelijk gebruik te maken van de RVU. Vastgelegde individuele afspraken wijzigen niet.

Artikel 3 Blijven werken na de AOW-leeftijd

Het CBR kan je na je AOW-leeftijd opnieuw in dienst willen nemen. Bijvoorbeeld vanwege je specifieke kennis en vaardigheden. Het CBR kan je vragen of je langer wilt doorwerken. Dit geldt alleen als je nog lichamelijk en mentaal fit bent. Er ontstaat geen recht om door te blijven werken.

Hoofdstuk 9: (Pre)pensioen

Artikel 1 Prepensioen

1. Als je op 31 december 2005 bij het CBR in dienst was, dan bouwde je verplicht pensioen op bij de Stichting Pensioenfonds CBR. Hoe de Stichting Pensioenfonds CBR de pensioenregeling uitvoert, staat in hun reglement.
2. Als je onder lid 1 valt, dan kun je jouw aanspraak op de prepensioenpolis laten uitbetalen. Dit kun je doen vanaf de maand nadat je 62 jaar bent geworden. Je kunt hiermee ook wachten tot je 65 bent. In het reglement van de Stichting Pensioenfonds CBR staan de regels hiervoor.

Artikel 2 Pensioen vanaf 1 januari 2012

1. Vanaf 1 januari 2012 is het CBR aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).
2. Het ABP heeft een middelloonregeling met een voorwaardelijke toeslagverlening.
3. Het ABP stelt vast hoe hoog de pensioenpremie is die je moet betalen.
4. Op 1 juli 2023 is de Wet toekomst pensioenen (Wtp) ingegaan. 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. Het ABP informeert je de komende jaren regelmatig hierover.

Artikel 3 Financieel inzicht gesprek

Als je 55 jaar of ouder bent, kun je 1 keer een financiële foto laten maken. Hiermee kijk je naar jouw huidige en toekomstige financiële situatie. Het CBR betaalt de kosten en bepaalt wie de financiële foto maakt.

Artikel 4 Cursus Pensioen in Zicht

Het CBR biedt jou 2 jaar voordat je volledig met pensioen gaat de cursus Pensioen in Zicht aan. De cursus duurt 1 dag en ook jouw partner kan meedoen. Het CBR betaalt de kosten van de cursus. De tijd die je kwijt bent aan de cursus komt voor rekening van het CBR.

Hoofdstuk 10: Compensatieregelingen

Artikel 1 **Compensatie afschaffen prepensioen**

Je krijgt een maandelijkse toeslag van 2,5% over jouw bruto maandsalaris als:

- je op 31 december 2005 en zonder onderbreking op 1 januari 2007 in dienst was bij het CBR; en
- je geboren bent op of na 1 januari 1950.

Vanaf 1 januari 2007 bouw je over de toeslag ook vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioen op.

Artikel 2 **Compensatieregeling ATV**

1. Het aantal ATV-uren waarop je recht hebt volgens artikel 5 van hoofdstuk 6 (ATV-verlof (bovenwettelijk), is sinds 1 januari 2019 beperkt. Het CBR compenseert deze beperking sinds die datum met een extra toeslag.
2. Je krijgt de toeslag alleen als je op 30 juni 2018 een arbeidsovereenkomst had met het CBR.
3. De toeslag bestaat uit een vast en een flexibel deel. Je krijgt beide delen als 1 toeslag uitbetaald.
4. Over de toeslag ontvang je vakantiegeld en de eindejaarsuitkering. De toeslag telt niet mee voor de jubileumuitkering en je bouwt er geen pensioen over op.

Artikel 3 **Vaste deel toeslag**

1. Je hebt recht op het vaste deel, ongeacht jouw leeftijd. Ook maakt het niet uit hoe lang je in dienst bent bij het CBR.
2. Het vaste deel is 1% van jouw bruto (geïndexeerde) maandsalaris.
3. Het CBR betaalt het vaste deel tot jouw arbeidsovereenkomst stopt.

Artikel 4 **Flexibele deel toeslag**

1. Of je recht hebt op het flexibele deel, hangt af van jouw leeftijd en hoe lang je in dienst bent bij het CBR.
2. Je krijgt het flexibele deel als je op 31 december 2018 5 jaar of langer bij het CBR in dienst was.
3. Je krijgt het flexibele deel zo lang je bij het CBR in dienst bent.
4. In de tabel hieronder staan de percentages voor de toeslag. In de eerste kolom staan de leeftijden. In de 5e tot en met de 8e kolom staat de duur van jouw arbeidsovereenkomst. In de tabel zijn de vaste en flexibele delen van de toeslag bij elkaar opgeteld.
[tabel]

leeftijd	perspecief huidig (dagen) tot aan AOW- gerechtigde leeftijd	perspecief nieuw (dagen) tot aan AOW- gerechtigde leeftijd	persoonlijke toeslag vanaf 2019 per jaar (niet pensioengevend)			
			x factor 90%			
			vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel	vast + flexibel
			factor 0	factor 0,5	factor 0,75	factor 1
			< 5 jaar	5 tot 10 jaar	10 tot 15 jaar	> 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%

Artikel 5 Inzet van de toeslag

Je kunt de toeslag op verschillende manieren gebruiken. Het CBR betaalt de toeslag standaard iedere maand met jouw salaris uit, behalve als jij anders kiest. Je moet jouw keuze dan aan het begin van ieder kalenderjaar aan het CBR doorgeven. Je kunt het volgende doen met de toeslag:

- a) verlofuren kopen;
- b) een bijstorting doen in jouw pensioen; of
- c) gebruiken voor ontwikkeling en opleiding.

Hoofdstuk 11: Auto

Artikel 1 Auto

1. In dit artikel wordt met 'je' en 'jij' bedoeld: de deeltijd examiner met een arbeidsovereenkomst van minder dan 80%.
2. Je moet een auto hebben:
 - waarvoor een rijbewijs B verplicht is;
 - die altijd voldoet aan de wettelijke regels die voor auto's gelden; en
 - die voldoet aan de eisen die het CBR eraan stelt"
3. Je bent verplicht met een auto naar de examenplaats te gaan. Deze auto moet voldoen aan de eisen in lid 2. Je gebruikt de auto bij jouw werkzaamheden voor het CBR. Je moet jouw auto op de examenplaats ter beschikking hebben en houden tijdens jouw werktijd.
4. Volgens de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen moet de auto zijn verzekerd. De verzekering moet ook de wettelijke aansprakelijkheid van het CBR dekken. Dat geldt voor schade die is ontstaan aan de auto terwijl je aan het werk was voor het CBR.

Artikel 2 Leaseauto

1. Je hebt vanwege jouw functie recht op een leaseauto als je:
 - een arbeidsduur hebt van minimaal 80%; en
 - je voldoet aan de criteria uit de leaseautoregeling van het CBR.
2. Het kan zijn dat je een arbeidsduur hebt van minimaal 80%, maar op basis van jouw functie geen recht hebt op een leaseauto. In dat geval kun je toch recht hebben op een leaseauto. Dat is zo als je per jaar 12.000 of meer zakelijke kilometers rijdt.
3. Als lid 2 voor jou geldt, dan geldt de leaseregeling van het CBR op dezelfde manier. Je hebt dan alleen geen recht op toekenning van een leaseauto op basis van de groepsindeling. Het CBR bepaalt op welke leaseauto je recht hebt en wijst deze leaseauto aan jou toe.
4. Als het CBR de leaseauto toewijst op grond van lid 2, dan houd je per jaar jouw zakelijke kilometers bij. Deze kilometers houd je bij aan de hand van een registratiesysteem dat het CBR vaststelt. Het CBR kan vaststellen dat je niet meer aan de voorwaarden van lid 2 voldoet. In dat geval lever je de leaseauto in volgens de regels van de leaseregeling.
5. Als je een nieuw leasecontract sluit, dan stelt het CBR het leasebedrag vast. Het leasebedrag wordt aangepast naar rato van jouw arbeidsduur.
6. Lid 5 geldt ook voor jou als:
 - je op of na 1 januari 2016 deels arbeidsongeschikt bent verklaard; en
 - jouw arbeidsduur om die reden is aangepast naar minder dan 80%.Als je op 1 januari 2016 al deels arbeidsongeschikt was, dan blijven de oude afspraken over de leaseauto gelden.

Artikel 3 Geen recht op leaseauto

Als jouw arbeidsduur minder dan 80% is, dan heb je geen recht op een leaseauto. Dit volgt uit artikel 2 lid 1 van dit hoofdstuk. Je ontvangt dan een vergoeding. Deze vergoeding leidt het CBR af van het vaste deel van het normleasebedrag. De vergoeding berekent het CBR naar rato van jouw arbeidsduur. Voor jouw zakelijke kilometers geeft het CBR een vergoeding volgens artikel 20 van hoofdstuk 5.

Bijlage 1. Functiewaardering

1 Beroepsprocedure

Het CBR en Bakkenist (nu Human Capital Group) hebben het functieboek vastgesteld. Dit boek is de basis voor de beroepsprocedure. De experts van de vakorganisaties hebben dit boek ontvangen. Er wordt van uitgegaan dat de experts van de vakorganisaties en van Human Capital Group het eens zijn over de inhoud van het functieboek.

Als je het niet eens bent met het resultaat van jouw functie-indeling dan kun je in beroep gaan via de afdeling HR. Daarvoor gelden de volgende regels:

- je moet jouw beroep schriftelijk toesturen;
- je moet jouw beroep binnen 2 maanden toesturen nadat je schriftelijk bericht hebt gekregen wat jouw functie-indeling is en nadat je jouw leidinggevende over jouw bezwaren hebt verteld; en
- je moet de reden van jouw beroep aangeven.

Je ontvangt schriftelijk bericht dat jouw beroep is ontvangen.

Binnen 1 maand nadat je in beroep bent gegaan, vindt met jou een gesprek plaats. Dit is een gesprek tussen jou, jouw leidinggevende en een HR-medewerker, die verstand heeft van functie-indeling. Als je niet tevreden bent met het resultaat van dit gesprek, dan wordt jouw beroep doorgestuurd naar de beroepscommissie. Daarbij worden jouw opmerkingen, die van jouw leidinggevende en de HR-medewerker meegestuurd.

De beroepscommissie bestaat uit 3 leden die werken in de CBR-organisatie:

- 1 lid aangewezen door de directie;
- 1 lid aangewezen uit de ondernemingsraad; en
- 1 lid aangewezen door de eerder aangewezen leden.

De beroepscommissie laat jou binnen 1 maand weten of ze jouw beroep behandelen. Jij en jouw leidinggevende hebben het recht om te worden gehoord. De commissie kan ook zelf personen uitnodigen waarvan zij denk dat zij kunnen helpen om een goed oordeel te geven.

Als de commissie jouw beroep behandelt, dan besluit zij binnen 1 maand of jouw functie opnieuw moet worden gewaardeerd. Uiterlijk 2 maanden later moet de uitslag van dit nieuwe onderzoek bekend zijn. Deze uitslag leidt tot een zwaarwegend advies aan de directie. De directie stuurt jou hierna binnen 4 weken haar besluit toe.

Je kunt binnen 2 maanden nadat je het besluit van de directie hebt ontvangen, hiertegen bezwaar maken. Een functiewaarderingsdeskundige van Human Capital Group behandelt jouw bezwaar. Deze expert mag niet betrokken zijn geweest bij het project. De expert behandelt jouw bezwaar samen met een andere functiewaarderingsdeskundige. Als je lid bent van een vakorganisatie, dan is de tweede expert iemand van de vakorganisatie.

De experts overleggen gezamenlijk met jou en jouw leidinggevende. Zij brengen binnen 3 maanden nadat je bezwaar hebt gemaakt een advies uit aan de directie. Als de experts het met elkaar eens zijn, dan is dit advies bindend. De afdeling HR is de contactpersoon voor de experts. Deze afdeling zorgt dat het proces goed verloopt.

De directie laat jou binnen 4 weken weten wat haar besluit is.

Gevolgen

Als jouw functiegroepindeling verandert, dan geldt dit altijd met terugwerkende kracht. Als je bezwaar hebt gemaakt, dan geldt dit vanaf de datum waarop je voor het eerst bezwaar hebt gemaakt tegen jouw functie-indeling.

2 Garantieregeling

Onderstaande regeling is afgesproken om negatieve salarisgevolgen voor jou te voorkomen na functiewaardering.

Regeling

Het CBR kan besluiten een nieuwe salarisstructuur in te voeren die hoort bij een functiewaarderingssysteem. Hierdoor kan het nieuwe salaris dat bij jouw functie hoort, lager zijn dan het salaris dat je nu hebt. Je krijgt dan een persoonlijk garantiesalaris als je in vaste dienst bent bij het CBR en als:

- a. jouw salaris plus de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering hoger is dan het maximumsalaris dat bij de nieuwe salarisstructuur hoort; of
- b. jouw salarisperspectief hoger is dan het maximumsalaris plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering in de nieuwe salarisstructuur.

Het persoonlijk garantiesalaris betekent dat je het salaris houdt dat je al ontvangt. Als je nog niet het maximum van jouw salarisschaal hebt bereikt, dan houdt je het vooruitzicht op dit maximum. Alle toekomstige salarisverhogingen uit de cao CBR werken door op jouw salaris.

Als je een persoonlijk garantiesalaris hebt en je komt in een hogere salarisschaal, dan houd je jouw garantiesalaris. Ook het vooruitzicht op jouw persoonlijk maximumsalaris houd je. Dit geldt niet als het salaris van de nieuwe schaal hoger is.

3 Onderhoudsprocedure

Functieonderzoek op jouw verzoek

1. Als jij vindt dat een functieonderzoek nodig is, maar jouw leidinggevende niet, dan kun je naar de HR-medewerker die zich bezighoudt met functiewaardering.
2. Als je van mening blijft dat jouw functie is veranderd, waardoor toch een functieonderzoek nodig is, dan kun je naar de onderhoudscommissie. Dit kan alleen als bovenstaande procedure eerst is doorlopen.
3. De onderhoudscommissie adviseert de hoogst leidinggevende van het bedrijfsonderdeel waar het om gaat of het functieonderzoek nodig is. Ook adviseert het over het moment waarop de verandering van de functie ingaat.
4. De directie beslist over beide punten die in lid 3 zijn genoemd.
5. De onderhoudscommissie bestaat uit 3 leden, die werken in de CBR-organisatie:
 - 1 lid aangewezen door de directie;
 - 1 lid aangewezen uit de ondernemingsraad; en
 - 1 lid aangewezen door de eerder aangewezen leden.

Bijlage 2: Regeling spaarverlof

Artikel 1 Uitgangspunt

De artikelen hieronder gaan uit van een fulltime dienstverband. Als je een parttime dienstverband hebt, dan geldt de regeling naar rato.

Artikel 2 Doelen spaarverlof

- 1 Je kunt tijd sparen voor spaarverlof. Zo kun je langere tijd (aaneengesloten) betaald vrij zijn.
- 2 Met spaarverlof kun je tijdelijk jouw loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken. Je kunt zelf bepalen met welk doel je dit doet. Dat kan bijvoorbeeld zijn:
 - a. voor studie en opleiding;
 - b. voor zorgtaken;
 - c. voor ontspanning;
 - d. zodat je eerder kunt stoppen met werken totdat je met (pre)pensioen kunt.

Artikel 3 Opbouw spaarverlof

- 1 Je kunt zelf kiezen of je uren wilt opbouwen voor spaarverlof.
- 2 Je bouwt het spaarverlof op in uren.
- 3 Je kunt jouw spaarverlof opbouwen met de volgende soorten uren:
 - a. IKB-uren;
 - b. tijd voor tijd uren;
 - c. de verlofuren die je op 31 december nog niet hebt opgenomen
 - d. de bovenwettelijke vakantiedagen die je op 31 december nog niet hebt opgenomen. Deze uren worden automatisch omgezet in spaarverlof; of
 - e. vakantie uren die je hebt gekocht met jouw IKB-budget.
- 4 Je mag op 31 december maximaal 1.950 uur verlof hebben staan. Dit is inclusief het spaarverlof, wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren en andere soorten uren waarmee je vrij kunt nemen.
- 5 Als jouw arbeidsomvang verandert, dan verandert ook hoeveel uur je op 31 december maximaal aan verlof mag hebben. Je bent zelf verantwoordelijk dat je onder het nieuwe maximaal aantal uur blijft.
- 6 Jouw spaarverlof verjaart en vervalt niet.
- 7 Het CBR betaalt de uren van jouw spaarverlof alleen uit wanneer jouw arbeidsovereenkomst eindigt. Je kunt de uren dus niet tussendoor laten uitbetalen.

Artikel 4 Intrekken door jou van spaarverlof

Een zwaarwegende reden van jouw of van het CBR kan ervoor zorgen dat jouw verlof niet kan doorgaan. Het CBR beoordeelt of sprake is van een zwaarwegende reden. Het CBR stelt in overleg met jou vast wanneer je wel verlof kunt nemen. Als het niet gelijk lukt om dit vast te stellen, dan maakt het CBR verdere afspraken met jou.

Artikel 5 Intrekken door het CBR van gekregen spaarverlof

Als je toestemming voor verlof hebt gekregen, dan kan het CBR dit toch nog volledig of voor een deel intrekken. Dit kan het CBR doen als dit noodzakelijk is vanwege dringende redenen van bedrijfsbelang. Als je hierdoor aantoonbaar schade lijdt, dan vergoedt het CBR deze schade.

Artikel 6 Opname spaarverlof

- 1 Als je spaarverlof wilt opnemen, dan moet je dit minimaal 6 maanden voor jouw verlof schriftelijk vragen aan het CBR. Je geeft daarbij precies aan:
 - in welke periode je verlof wilt opnemen; en
 - voor welk doel uit artikel 2 lid 2 van deze bijlage je verlof wilt opnemen.Het CBR beslist binnen 3 weken op jouw verzoek.

- 2 Het CBR laat schriftelijk weten of je het gevraagde spaarverlof kunt opnemen. Als het CBR jouw verzoek afwijst, dan motiveert het CBR de afwijzing. Als dat nodig is, dan stelt het CBR in overleg met jou vast wanneer je wel spaarverlof kunt opnemen.
- 3 Je hoeft het spaarverlof niet minimaal 6 maanden van tevoren aan te vragen als:
 - je spaarverlof opneemt om voor iemand te zorgen; en
 - de start van jouw spaarverlof niet te voorspellen was.
- 4 Tijdens het spaarverlof blijft jouw salaris hetzelfde als in de maand voor jouw verlof. Behalve bij een periodieke loonsverhoging of een collectieve salarisverhoging volgens de cao CBR.
- 5 Als je het spaarverlof gebruikt voor zorgtaken, dan kun je het verlof ook gedeeltelijk opnemen. Daarbij geldt een minimum van het aantal uur van 1 werkdag.
- 6 Je kunt geen spaarverlof opnemen als je dit niet hebt opgebouwd.

Artikel 7 Duur spaarverlof

- 1 Je kunt jouw spaarverlof opnemen voor een aaneengesloten periode van minimaal 2 maanden en maximaal 1 jaar. Je kunt het verlof 1 keer per 3 jaar opnemen.
- 2 Als het om zorgverlof gaat, dan kan het CBR afwijken van het minimum en maximum in lid 1. Dit kan na overleg tussen jou en het CBR.

Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid

Het kan zijn dat je arbeidsongeschikt wordt tijdens jouw verlof. In dat geval hoef je op de dagen waarop je arbeidsongeschikt bent, geen spaarverlof op te nemen.

Artikel 9 Voortgang werkzaamheden

Het CBR zorgt ervoor dat de met jou afgesproken werkzaamheden worden uitgevoerd tijdens jouw verlof.

Artikel 10 Administratie

Het CBR is verantwoordelijk voor een zorgvuldige administratie van jouw spaarverlof. Deze staat apart van de reguliere verlofadministratie. Je kunt jouw spaarverlof online zien in het personeelssysteem.

Artikel 11 Hardheidsclausule

Het CBR kan afwijken van de artikelen in deze regeling. Dit kan het CBR doen als de toepassing daarvan voor jou oneerlijke of onredelijke gevolgen heeft.

Artikel 12 Geldigheidsduur

Deze regeling geldt tot het einde van de looptijd van de cao CBR. Hierna kunnen eventuele ontwikkelingen in de wet ervoor zorgen dat de regeling moet worden aangepast.

Artikel 13 Naam regeling

Deze regeling heet "Regeling spaarverlof CBR".

Bijlage 3: Faciliteiten vakorganisaties

Artikel 1 Algemeen

- 1 De vakorganisaties moeten doelmatig kunnen communiceren en kunnen overleggen. Daarom worden afspraken gemaakt en procedureregels afgesproken over de voorzieningen die de vakorganisaties krijgen. Vakorganisaties kunnen een kadergroep kiezen om hun activiteiten bij het CBR uit te voeren. Als zij dit doen, dan moeten zij dit op tijd melden. Het CBR moet dit mogelijk maken.
- 2 De vakorganisaties kunnen in overleg met het CBR gebruik maken van de volgende voorzieningen:
 - a. toegang tot publicatieborden, intranet en het personeelsblad om:
 - zakelijke en informatieve mededelingen te doen;
 - de namen van de vertegenwoordigers van vakorganisaties bekend te maken;
 - de vergadering van vakorganisaties aan te kondigen;
 - korte verslagen van deze vergaderingen te plaatsen; en
 - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad mogelijk te maken.
 - b. toegang tot een ruimte om te vergaderen of om contact te houden met de leden van vakorganisaties in het algemeen. De bedoeling is dat de ruimte buiten de normale werktijden wordt gebruikt. De aanvraag om de ruimte te reserveren wordt op tijd gedaan.

Artikel 2 Vergoeding voor vakorganisaties

Het CBR betaalt aan alle vakorganisaties samen een vergoeding per medewerker per jaar. De vergoeding is in 2026 per jaar per medewerker € 27,64 bruto en in 2027 € 27,95. Het CBR geeft aan BVA door om hoeveel medewerkers het aan het eind van het jaar gaat. BVA stuurt een factuur naar het CBR en het CBR maakt dit bedrag over. De bijdrage wordt ieder jaar aangepast volgens artikel 7 van hoofdstuk 5 (structurele (voorwaardelijke) salarisaanpassingen).

Artikel 3 Contributie vakbondslidmaatschap

- 1 Als je dat wilt, dan verrekent het CBR op een fiscaalvriendelijke manier jouw contributie voor het vakbondslidmaatschap. Dit geldt alleen zo lang de Belastingdienst dit toestaat.
- 2 Als je in dienst komt bij het CBR tijdens de looptijd van de cao CBR, dan vergoedt het CBR de eerste 12 maanden de contributie voor het vakbondslidmaatschap. Dit kan fiscale gevolgen hebben. Deze gevolgen komen niet voor rekening van het CBR. Deze mogelijkheid geldt alleen tijdens de looptijd van de cao CBR.

Bijlage 4: Loongebouw

LOONGEBOUW MAART 2026 (3,5 % verhoging)*														
FG	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Trede														
0	€ 2.847,53	€ 2.994,56	€ 3.144,36	€ 3.417,29	€ 3.709,45	€ 4.021,89	€ 4.354,56	€ 4.747,81	€ 5.260,68					
1	€ 3.003,69	€ 3.128,19	€ 3.280,73	€ 3.564,04	€ 3.838,42	€ 4.170,68	€ 4.525,79	€ 4.930,82	€ 5.460,40					
2		€ 3.268,10	€ 3.423,30	€ 3.717,32	€ 3.972,04	€ 4.325,16	€ 4.703,91	€ 5.121,07	€ 5.667,86					
3			€ 3.572,32	€ 3.877,51	€ 4.110,48	€ 4.485,53	€ 4.889,30	€ 5.318,85	€ 5.883,41					
4				€ 4.044,76	€ 4.253,91	€ 4.652,01	€ 5.082,15	€ 5.524,46	€ 6.107,33					
5					€ 4.402,48	€ 4.824,92	€ 5.282,87	€ 5.738,18	€ 6.340,00					
6						€ 5.004,38	€ 5.491,70	€ 5.960,44	€ 6.581,71					
7							€ 5.708,94	€ 6.191,46	€ 6.832,82					
8								€ 6.431,61	€ 7.093,67					
9									€ 7.364,70					
min										€ 5.808,91	€ 6.405,92	€ 7.053,45	€ 7.815,36	€ 8.661,16
max										€ 8.483,59	€ 9.640,54	€ 10.958,91	€ 12.475,44	€ 14.203,97

*onder voorbehoud van tikfouten

LOONGEBOUW FEBRUARI 2027 (1,1 % verhoging)*														
FG	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
Trede														
0	€ 2.878,85	€ 3.027,50	€ 3.178,95	€ 3.454,88	€ 3.750,25	€ 4.066,13	€ 4.402,46	€ 4.800,04	€ 5.318,55					
1	€ 3.036,73	€ 3.162,60	€ 3.316,82	€ 3.603,24	€ 3.880,64	€ 4.216,56	€ 4.575,57	€ 4.985,06	€ 5.520,46					
2		€ 3.304,05	€ 3.460,96	€ 3.758,21	€ 4.015,73	€ 4.372,74	€ 4.755,65	€ 5.177,40	€ 5.730,21					
3			€ 3.611,62	€ 3.920,16	€ 4.155,70	€ 4.534,87	€ 4.943,08	€ 5.377,36	€ 5.948,13					
4				€ 4.089,25	€ 4.300,70	€ 4.703,18	€ 5.138,05	€ 5.585,23	€ 6.174,51					
5					€ 4.450,91	€ 4.877,99	€ 5.340,98	€ 5.801,30	€ 6.409,74					
6						€ 5.059,43	€ 5.552,11	€ 6.026,00	€ 6.654,11					
7							€ 5.771,74	€ 6.259,57	€ 6.907,98					
8								€ 6.502,36	€ 7.171,70					
9									€ 7.445,71					
min										€ 5.872,81	€ 6.476,39	€ 7.131,04	€ 7.901,33	€ 8.756,43
max										€ 8.576,91	€ 9.746,59	€ 11.079,46	€ 12.612,67	€ 14.360,21

*onder voorbehoud van tikfouten

Bijlage 5: Studietoelagen

- In algemene zin wil het CBR stimuleren dat medewerkers hun vakantierechten jaarlijks opnemen. Vakantierechten zijn primair bedoeld om de balans tussen werk en privé te bewaren. Het CBR zal met initiatieven komen om medewerkers te stimuleren dit ook te doen. Hierover zal het komende jaar tripartiet overleg worden gevoerd.
- Er wordt een tripartiete werkgroep samengesteld die de opdracht krijgt te onderzoeken welke aanpassingen in de cao nodig zijn om samenroosteren in de toekomst mogelijk te maken. Het advies van de werkgroep vormt input voor de volgende cao.

Aldus overeengekomen te Rijswijk,

namens het CBR

namens De Unie,

**namens Het Gilde, Belangenvereniging van
Examinatoren**

Namens FNV

