



CAO



1 januari 2020 – 31 december 2021



De ondergetekenden



CED Nederland B.V., CED Repair B.V., CED Services B.V., CBC Netherlands B.V., CED-CBC Holding B.V., CED Software Solutions B.V., B.V. Nederlandse Hulpverleningsorganisatie SOS International, gevestigd te Capelle aan den IJssel, of -voor wat betreft laatstgenoemde B.V.- Amsterdam,

J.W.M. Wolffenbuttel



De Unie, gevestigd te Culemborg,

H. Pethke
Bestuurder

R. Castelein
Voorzitter



FNV, gevestigd te Utrecht

M. Possel
Bestuurder

Verklaren dat zij met ingang van 1 januari 2020 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen en ondertekend op 30 oktober 2020.



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen	4
Artikel 1.1. Begrippen	4
Artikel 1.2. Toepassing en werking cao	5
Artikel 1.3. Looptijd	6
Hoofdstuk 2. Arbeidsrelatie	7
Artikel 2.1. Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst	7
Artikel 2.2. Einde van de arbeidsovereenkomst	8
Hoofdstuk 3. Urenomvang en werktijden	9
Artikel 3.1. Jouw urenomvang	9
Artikel 3.2. Jouw arbeidspatroon	9
Hoofdstuk 4. Verlof	11
Artikel 4.1. Verlofuren	11
Artikel 4.2. Bedrijfssluiting	11
Artikel 4.3. Algemeen erkende feestdagen	12
Artikel 4.4. Sabbatical	12
Artikel 4.5. Bijzonder verlof	13
Artikel 4.6. Wet arbeid en zorg (WAZO) verlof	14
Artikel 4.8. Mantelzorgverlof	14
Artikel 4.9. Calamiteitenverlof	15
Hoofdstuk 5. Beloning	16
Artikel 5.1. Salaris	16
Artikel 5.2. Dertiende maand	16
Artikel 5.3. Vakantietoelage	16
Artikel 5.4. Eenmalige bruto uitkering 2020	16
Artikel 5.5. Uitkering bij jubileum	17
Artikel 5.6. Uitkering bij overlijden	17
Artikel 5.7. Salarisschalen	17
Artikel 5.8. Onregelmatigheidstoelage	17
Artikel 5.9. Winstdelingsregeling	18
Hoofdstuk 6. CED Choice	19
Artikel 6.1. Keuzebudget	19
Hoofdstuk 7. Opleiding en training	21
Hoofdstuk 8. Sociaal beleid	22
Artikel 8.1. Het sociaal beleid uitgelegd	22
Artikel 8.2. Verhuizing	23
Artikel 8.3. Gelijke behandeling	23



Hoofdstuk 9. Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 9.1. Salaris bij arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 9.2. Verzekeringen	25
Artikel 9.3. Pensioen	25
Hoofdstuk 10. Rechten uit het verleden	26
Artikel 10.1. Verlofrechten	26
Artikel 10.2. Bruto bijdrage zorgverzekering	27
Artikel 10.3. Arbeidsongeschiktheid	27
Artikel 10.4. Overnames	27
Artikel 10.5. LADV regeling	27
Artikel 10.6. Vakbondscontributie	28
Artikel 10.7. Stand-by-regeling SOS International	28
Artikel 10.8. Toeslag verschoven ICT diensten SOS International	28
Artikel 10.9. Passende functie bij arbeidsongeschiktheid SOS International	28
Hoofdstuk 11. Faciliteiten voor vakbondswerk	29
Artikel 11.1. Vakbondscontributie	29
Hoofdstuk 12. Disciplinaire maatregelen	30
Artikel 12.1. Disciplinaire maatregelen	30
Hoofdstuk 13. Agenda voor de toekomst	31
Artikel 13.1. Generatiepact	31
Bijlage 1. Harmonisatie	32
Bijlage 2. Salarisschalen 2020 en 2021	34



Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1. Begrippen

Werkgever

CED Nederland B.V.

CED Repair B.V.

CED Services B.V.

CBC Netherlands B.V.

CED-CBC Holding B.V.

CED Software Solutions B.V.

B.V. Nederlandse Hulpverleningsorganisatie SOS International

Al deze afzonderlijke werkgevers worden in deze cao aangeduid als 'CED'.

Vakorganisaties

De Unie en FNV.

Partijen

Werkgever en de vakorganisaties gezamenlijk. Een van hen kan worden aangeduid als partij.

Medewerker

'Jij', degene die een arbeidsovereenkomst heeft met een in deze cao genoemde werkgever. Daar waar 'hij/hem' in de tekst van deze cao staat, kan ook 'zij/haar' worden gelezen.

Medewerkers in 24-uursdienst

Iedere medewerker die, conform een tussen medewerker en CED overeengekomen rooster, in verband met de aard van de werkzaamheden verdeeld over 24 uur per dag, zeven dagen per week, kan worden ingedeeld om de arbeid te verrichten.

Maandsalaris

Het vaste bruto maandsalaris zonder toeslagen. Een eventuele aanvulling boven het maximum van de Grade, welke apart is vermeld op de loonstrook, wordt ook onder het maandsalaris geschaard. Belastingen en premies moeten hier nog op worden ingehouden.

Uurloon

Loon dat per gewerkt uur wordt berekend.

Jaarsalaris

Je bruto jaarsalaris is je bruto maandsalaris vermenigvuldigd met twaalf. Daarbij wordt de dertiende maand en de vakantietoeslag (ook over de dertiende maand) opgeteld. Het jaarsalaris wordt dus berekend door het maandsalaris met 14,04 te vermenigvuldigen.

Voor medewerkers met een spaardagenregeling geldt dit jaarsalaris per 1 januari 2021. Tot 1 januari 2021 wordt voor deze medewerkers het jaarsalaris berekend door het maandsalaris met 12,96 te vermenigvuldigen.

Arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomst staan de afspraken tussen jou en CED.

Cao

Cao staat voor collectieve arbeidsovereenkomst. Dit is een schriftelijke overeenkomst waarin de collectieve arbeidsvoorwaarden staan. De cao is gesloten tussen CED en de vakorganisaties.

**Personeelsregeling**

Een schriftelijke regeling in een personeelshandboek of een overeenkomstig stuk. De regeling is tot stand gekomen in overleg met de Ondernemingsraad.

Fulltime arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst met een werkweek van 40 uur.

Parttime arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst met een werkweek van minder dan 40 uur.

Bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad

- Ouders (daaronder begrepen schoon-, stief- of pleegouders).
- Kinderen (daaronder begrepen stief-, schoon- en pleegkinderen) en kleinkinderen.
- Grootouders van jou of van jouw echtgenoot, partner, broers en zussen (daaronder begrepen zwagers en schoonzussen).

Artikel 1.2. Toepassing en werking cao**Deze cao is van toepassing op alle medewerkers van CED**

De arbeidsvoorwaarden in deze cao gelden voor iedere medewerker met uitzondering van onderstaande personen. Van deze cao mag worden afgeweken, wanneer dit in het voordeel is van medewerker. Deze cao is dan ook een minimum-cao.

Rechten uit eerdere cao's komen te vervallen

Eventuele rechten uit eerdere cao's komen met ingang van de inwerkingtreding van deze cao te vervallen, tenzij in deze cao uitdrukkelijk is bepaald dat een bepaling blijft gelden, zoals bijvoorbeeld in hoofdstuk 10 is opgenomen. Het is immers de bedoeling met deze cao tot één geïntegreerd arbeidsvoorwaardenpakket te komen voor alle medewerkers.

Deze cao geldt niet voor de volgende personen:

- Vakantiewerkers
- Directieleden
- Stagiaires
- Franchisenemers
- Freelancers
- Uitzendkrachten
- Personen die een beroepsbegeleidende of beroep opleidende leerplaats hebben

AOW-gerechtigde leeftijd

Op medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt is de cao ook van toepassing. Als de wet CED echter de mogelijkheid biedt af te wijken voor deze specifieke groep medewerkers, zal CED van die mogelijkheid gebruik maken en geldt de cao voor die bepalingen niet. Je kunt dan geen beroep doen op de cao, bijvoorbeeld maar niet uitsluitend ten aanzien van het mogelijke aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of ten aanzien van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

CED onderschrijft het recht van uitzendkrachten op gelijke beloning voor gelijk werk

Het gaat hierbij om de beloning zoals overeengekomen in de betreffende algemeen verbindend verklaarde cao voor Uitzendkrachten. CED staat ervoor in dat dit juist wordt nagekomen.

Uitzonderingen op de toepassing en werking van de cao

De doelgroepen binnen CED waarvoor uitzonderingen van toepassing zijn staan genoemd in hoofdstuk 10.

**Bruto bedragen**

Op alle in deze cao genoemde bedragen vinden de wettelijk verplichte inhoudingen plaats, tenzij in deze cao uitdrukkelijk anders wordt bepaald.

Artikel 1.3. Looptijd**De cao heeft een looptijd van 24 maanden**

De cao geldt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.

Alle artikelen zijn ingegaan op 1 januari 2020

Alle artikelen zijn ingegaan op 1 januari 2020, tenzij in het artikel zelf anders is bepaald.

De cao wordt jaarlijks automatisch verlengd

De cao wordt jaarlijks automatisch verlengd voor een periode van met één jaar.

Opzeggen of wijzigen van de cao

Als een partij de cao wil opzeggen of wijzigen, moet hij dat drie maanden voor de einddatum schriftelijk laten weten aan de andere partijen. Partijen kunnen over een wijziging of over een nieuwe cao in gesprek gaan. Wanneer de overheid gedurende de looptijd van de cao maatregelen treft op het terrein van lonen, belastingen of sociale zekerheid die deze cao doorkruisen, zullen partijen daarover overleggen.

De cao blijft gedurende de looptijd van de cao hetzelfde als partijen het niet eens worden

De cao wijzigt pas als partijen het eens zijn over de aanpassingen. Het gaat om een wijziging in een of meer bepalingen van deze cao. Partijen spreken altijd af wanneer de wijziging ingaat.



Hoofdstuk 2. Arbeidsrelatie

Artikel 2.1. Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, tenzij met jou een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal in beginsel een periode van één jaar niet overschrijden.

Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor zowel bepaalde als ook onbepaalde tijd kan de wettelijke proeftijd worden opgenomen.

Je ontvangt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst een schriftelijke bevestiging van CED waarin ten minste wordt vermeld:

De ingangsdatum
De soort arbeidsovereenkomst
De jaaruren, als je een jaaruren-arbeidsovereenkomst hebt
De standplaats
De urenomvang
De proeftijd, als die is afgesproken
De functiebenaming
De salarisschaal (Grade) en het startsalaris
Dat de cao en de personeelsregelingen gelden
Het geheimhoudingsbeding
Het concurrentiebeding, als dat is afgesproken
Het relatiebeding, als dat is afgesproken
Het nevenwerkzaamhedenbeding, als dat is afgesproken
Het non-wervingsbeding, als dat is afgesproken
Het bij CED geldende boetebeding

Je krijgt de cao-tekst wanneer je de arbeidsovereenkomst ontvangt

CED stelt de volledige tekst van de cao digitaal beschikbaar. Ook bij een nieuwe cao of een verandering in de cao, wordt de volledige tekst beschikbaar gesteld. Een nieuwe medewerker ontvangt inloggegevens van het HR-systeem waarin de cao en alle relevante beleidsstukken te vinden zijn.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd

CED sluit aan bij de wet waarin is opgenomen hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogelijk zijn, voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou kunnen ontstaan. Zo ontvang je vanuit CED nooit meer dan het wettelijk toegestane aantal arbeidsovereenkomsten. CED zal jou uiterlijk één maand voor het aflopen van jouw arbeidsovereenkomst op de hoogte stellen over het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst ('aanzeggen'). Bij een verlenging voor bepaalde tijd stelt CED jou op de hoogte door middel van een verlengingsbrief. Wanneer CED jou een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, ontvang jij een nieuwe arbeidsovereenkomst die door beide partijen moet worden ondertekend.

Je krijgt een bevestiging als jouw arbeidsovereenkomst wijzigt

Je krijgt de bevestiging via een brief die wij digitaal opslaan in jouw personeelsdossier. Wanneer deze brief in het dossier is geplaatst ontvang je een melding per e-mail.



Artikel 2.2. Einde van de arbeidsovereenkomst

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt in principe op de AOW-gerechtigde leeftijd

Je kunt CED verzoeken om door te werken na jouw AOW-gerechtigde leeftijd. CED neemt dit verzoek in behandeling en laat jou tijdig, schriftelijk, weten of zij instemt met jouw verzoek.

Jouw arbeidsovereenkomst eindigt op de datum die in de arbeidsovereenkomst is genoemd

Als de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, eindigt deze op de in de arbeidsovereenkomst genoemde datum.

De wettelijke opzegtermijn is van toepassing

Wanneer je beslist zelf de arbeidsovereenkomst op te zeggen is de wettelijke opzegtermijn van toepassing. Die is een maand. Ook voor CED geldt de wettelijke opzegtermijn, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

De door CED in acht te nemen opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

Korter dan vijf jaar	Een maand
Vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar	Twee maanden
Tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar	Drie maanden
Vijftien jaar of langer	Vier maanden



Hoofdstuk 3. Urenomvang en werktijden

Artikel 3.1. Jouw urenomvang

Vanaf 1 januari 2021 is de fulltime werkweek 40 uur per week

Met jouw leidinggevende spreek je af hoeveel uren per week jij werkt. Deze urenomvang wordt geregistreerd in het HR-systeem.

Artikel 3.2. Jouw arbeidspatroon

Je spreekt met jouw leidinggevende jouw rooster af

Jouw arbeidspatroon is de afspraak tussen jou en jouw leidinggevende over hoe je de urenomvang over de dagen van de week verspreidt, ook wel jouw rooster genoemd. Dit rooster kan worden gewijzigd wanneer jij hier een verzoek voor indient. Jouw leidinggevende kan jouw verzoek op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen ook afwijzen. Voor medewerkers in een 24-uursdienst is het beleidsstuk 'Rooster- en ruilreglement' van toepassing. Dit document is te vinden in het HR-systeem.

Je spreekt jouw werktijden af binnen de standaard bedrijfstijd

Voor de regels omtrent de standaard bedrijfstijd kan het beleidsstuk 'Bedrijfstijd' worden gelezen. Dit document is te vinden in het HR-systeem.

Stand-by

Voor de regels omtrent de stand-by regeling kan het beleidsstuk 'Stand-by regelingen' worden gelezen. Dit document is te vinden in het HR-systeem.

Artikel 3.3. Aanpassen van jouw urenomvang

Je kunt de urenomvang in jouw arbeidsovereenkomst aanpassen

Je kunt jouw leidinggevende schriftelijk vragen om de urenomvang van jouw arbeidsovereenkomst aan te passen. CED volgt hierin de geldende wet- en regelgeving.

Artikel 3.4. Overwerk

Er is sprake van overwerk als je in opdracht van jouw leidinggevende meer uren werkt dan de overeengekomen uren. Binnen CED wordt overwerk niet gestimuleerd en komt dit slechts incidenteel voor. Als je een periode meer uren werkt dan in jouw arbeidsovereenkomst staat, dan bouw je tijd-voor-tijd-uren op. Meer informatie over het opbouwen van tijd-voor-tijd is hierna te lezen. Er wordt geen toeslag in geld uitgekeerd.

Jouw leidinggevende kan je verplichten om over te werken voor het bedrijfsbelang

CED kan medewerker verplichten overwerk te verrichten en zal dit, voor zover mogelijk, tijdig aankondigen.

Je kunt tijd-voor-tijd opbouwen

Als je een periode meer uren werkt dan in jouw arbeidsovereenkomst staat, dan bouw je tijd-voor-tijd uren op. Deze tijd-voor-tijd uren kun je op een ander moment gebruiken om een periode minder uren te werken. Deze uren kun je via het HR-systeem aanvragen, waarna jouw leidinggevende deze kan accorderen of weigeren.

Je neemt tijd-voor-tijd op binnen zes maanden

Je neemt jouw tijd-voor-tijd binnen zes maanden na het toekennen van het saldo op. Je kunt tijd-voor-tijd niet in geld uitbetaald krijgen.



De volgende personen zijn uitgezonderd van het opbouwen van tijd-voor-tijd uren:

- Medewerkers in een leidinggevende functie
- Experts en buitendienstmedewerkers.

Medewerkers in 24-uursdienst

Medewerkers in 24-uursdienst met een plus-/min-contract ('jaarurenovereenkomst') zijn uitgezonderd van deze tijd-voor-tijdregeling.



Hoofdstuk 4. Verlof

Artikel 4.1. Verlofuren

Je krijgt wettelijke en bovenwettelijke verlofuren

Bij een fulltime werkweek van 40 uur heb je per 1 januari 2021 recht op 160 wettelijke en 40 bovenwettelijke verlofuren. Over de periode waarin je verlof opneemt, krijg je jouw salaris doorbetaald. Als je in de loop van het kalenderjaar in dienst komt, krijg je het aantal verlofuren over dat jaar naar rato. Ook wanneer jouw arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar eindigt, krijg je het aantal verlofuren naar rato. Wordt de arbeidsovereenkomst verlengd dan worden de uren waar je nog recht op hebt bijgeschreven. Voor de verlofuren is de wettelijke vervalt termijn van toepassing. De bovenwettelijke verlofuren zijn opgenomen in het keuzebudget van CED Choice. Zie voor meer informatie hierover hoofdstuk 6.

Verlofregelingen uit het verleden

Binnen CED is een aantal verlofregelingen uit het verleden. Meer informatie over deze verlofregelingen vind je in hoofdstuk 10.

Je kunt extra verlofuren kopen van je keuzebudget in CED Choice

Met CED Choice kun je per 1 januari 2021 extra verlofuren kopen. Bovenop de wettelijke en bovenwettelijke verlofuren kun je maximaal tien dagen per jaar kopen, als je fulltime werkt. Als je parttime werkt, mag je naar rato extra uren kopen. Je kunt extra verlofuren kopen vanaf het moment dat het verlofsaldo in het HR-systeem op 0 staat. Voor het kopen van verlofuren heb je geen toestemming van je leidinggevende nodig. Het opnemen van verlof doe je echter wel in overleg met je leidinggevende. Zie voor meer informatie hierover hoofdstuk 6.

Je geeft jouw voorkeur voor verlof door aan jouw leidinggevende

Je mag per kalenderjaar in elk geval drie weken achter elkaar verlof opnemen, als het verlofsaldo dit toelaat. Jouw leidinggevende maakt een planning en stemt deze af met alle medewerkers van de afdeling. Als de leidinggevende jouw verzoek afwijst, moet hij daar een gewichtige reden voor hebben. In dit geval moet hij binnen twee weken na indiening van jouw verzoek de afwijzing en de reden schriftelijk aangeven. Als hij dat niet doet, mag je het verlof volgens jouw voorkeur opnemen.

Je neemt verlofuren in principe op in het jaar dat je deze opbouwt

Het is belangrijk om de verlofuren op te nemen, omdat dit nodig is om je fit te blijven voelen. CED stimuleert jou dan ook zoveel mogelijk de opgebouwde verlofuren in het jaar zelf op te maken. Je bent in ieder geval verplicht ieder jaar minimaal vijftien verlofdagen op te nemen.

Als jouw arbeidsovereenkomst eindigt, verrekent CED de te veel of niet opgenomen verlofuren in een eindafrekening

Zie ook hoofdstuk 6.

Je kunt verlof opnemen op feestdagen die bij je geloof horen

Binnen CED bestaat de mogelijkheid om verlof op te nemen op religieuze feestdagen die niet als Nationale feestdag zijn aangemerkt door de overheid. Dit gaat in overleg met jouw leidinggevende. Zorg er daarom voor dat je dit tijdig aanvraagt.

Artikel 4.2. Bedrijfssluiting

CED is op een aantal dagen gesloten

Deze dagen gelden niet voor medewerkers in 24-uursdiensten

- Zaterdagen
- Zondagen
- Algemeen erkende feestdagen zoals genoemd in artikel 4.3.



Uitzondering voor medewerkers in 24-uursdiensten

Voor medewerkers in 24-uursdienst van CED is het beleidsstuk 'Rooster- en ruilreglement' van toepassing. Medewerkers in de 24-uursdienst kunnen volgens dienstrooster op een zon- en/of feestdag arbeid moeten verrichten. Zij ontvangen onregelmatigheidstoelage, zoals opgenomen is in artikel 5.8.

Artikel 4.3. Algemeen erkende feestdagen

Op deze in Nederland bepaalde algemeen erkende feestdagen ben je vrij

Deze dagen gelden niet voor medewerkers in 24-uursdiensten

- Nieuwjaarsdag;
- Tweede paasdag;
- Koningsdag;
- 5 mei (alleen in het lustrumjaar);
- Hemelvaartsdag;
- Tweede pinksterdag;
- Eerste kerstdag;
- Tweede kerstdag.

Extra door CED aangeboden verlofdag

Deze regeling geldt niet voor medewerkers in 24-uursdiensten

De helft van het aantal medewerkers zal op Goede Vrijdag vrij zijn, de andere helft is dat op de vrijdag na Hemelvaartsdag. De verdeling zal worden afgestemd met jouw leidinggevende. Eventueel kan op verzoek van CED 5 mei in de niet-lustrumjaren worden meegenomen, zodat het aantal medewerkers wordt verspreid over voornoemde drie dagen. Deze verlofdag zal niet van het verlofsaldo worden afgeschreven en mag dus worden geregistreerd als een bijzondere verlofdag.

Artikel 4.4. Sabbatical

Je kunt per 1 januari 2021 een sabbatical opnemen

In een sabbatical neem je voor een langere periode onbetaald verlof. Je bepaalt zelf wat je tijdens het verlof doet. CED gaat ervan uit dat deze periode je nieuwe energie geeft zodat je daarna weer goed aan het werk kunt. Het is mogelijk om het CED Choice keuzebudget te gebruiken om deze sabbatical te financieren. Zo kun je dit keuzebudget gebruiken voor de sabbatical zelf, maar ook voor de pensioenpremie die gedurende deze periode door jou moet worden doorbetaald.

Een combinatie van verlof en een sabbatical

Een combinatie van het opnemen van verlof en een sabbatical is mogelijk, zij het dat de maximale duur dat je afwezig bent niet langer dan de maximale duur van de sabbatical kan zijn.

Duur sabbatical

Je moet minimaal drie jaar bij CED in dienst zijn om een sabbatical op te kunnen nemen. De duur van de maximale sabbatical is afhankelijk van het aantal gewerkte jaren bij CED.

Als jouw arbeidsovereenkomst:

minimaal drie jaar heeft geduurd, kun je drie maanden sabbatical opnemen;

vier jaar of langer heeft geduurd, kun je vier maanden sabbatical opnemen;

vijf jaar of langer heeft geduurd, kun je vijf maanden sabbatical opnemen.

Als je een tweede sabbatical wilt opnemen, kan dat alleen als je weer drie jaar gewerkt hebt. Deze werkperiode begint nadat je eerste sabbatical is afgelopen.

Als je niet de volledige sabbaticalperiode opneemt, komt de restantperiode te vervallen.



De opbouw van jouw pensioen loopt door

Tijdens de sabbatical gaat CED uit van de pensioengrondslag die van toepassing was voordat je met sabbatical ging. Hierdoor loopt je pensioenopbouw volledig door. CED zal het werkgeversdeel van de pensioenpremie voor haar rekening blijven nemen. Het werknemersdeel van de pensioenpremie betaal je zelf.

Je mag tijdens de sabbatical geen betaald werk doen

Je mag geen betaald werk doen voor een ander of voor jezelf, tenzij je hiervan tevoren schriftelijke afspraken over hebt gemaakt met jouw leidinggevende en de afdeling HR. Deze afspraken zullen dan vastgelegd worden in je digitale personeelsdossier.

Je vraagt de sabbatical minimaal zes maanden van tevoren schriftelijk aan

Je vraagt een sabbatical schriftelijk aan bij jouw leidinggevende. Tijdens de aanvraag maak je afspraken over de terugkeer in jouw functie na het verlof. Je keert terug naar jouw oude functie of naar een functie die daar minimaal gelijk aan is, mocht de arbeidsplaats in de tussentijd vervallen zijn.

Artikel 4.5. Bijzonder verlof

Bijzonder verlof is een aanvulling op het wettelijk verlof.

Je krijgt betaald bijzonder verlof in de volgende gevallen:

Huwelijk

1. Bij ondertrouw - één dag
2. Bij jouw huwelijk - drie dagen
3. Bij huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad - één dag
4. Bij jouw 12½-jarig huwelijksjubileum - één dag
5. Bij jouw 25-jarig huwelijksjubileum - twee dagen
6. Bij jouw 40-jarig huwelijksjubileum - drie dagen
7. Bij het 25-, 40- en 50-jarig huwelijksjubileum van jouw (groot)ouders of die van jouw echtgenoot/partner - één dag

Jubilarissen

8. Bij jouw 12½-jarig jubileum - één dag
9. Bij jouw 25-jarig jubileum - twee dagen
10. Bij jouw 40-jarig jubileum - drie dagen
11. Bij het 25- en 40-jarig jubileum van jouw echtgenoot/partner - één dag
12. Bij het 25-, 40- en 50-jarig jubileum van jouw (groot)ouders of die van jouw echtgenoot/partner - één dag

Studie of vakinhoudelijk

13. Voor het bijwonen van vergaderingen van vakorganisaties, indien medewerker deel uitmaakt van besturende colleges of afgevaardigde is van een onderdeel van die vakorganisatie, echter tot een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in halve dagen op te nemen). Dit verlof wordt gegeven voor zover de werkzaamheden dit toelaten
14. Voor het afleggen van met werkgever afgesproken school- en vakexamens - de tijd die hiervoor nodig is
15. Voor het volgen van door of namens de vakorganisaties georganiseerde cursussen, indien dit mede naar de opvatting van CED ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar (eventueel in halve dagen op te nemen), voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd



Ziekte of overlijden

16. Bij overlijden van jouw echtgenoot/partner of een inwonend ongehuwd kind - vijf dagen
17. Bij overlijden van een der niet genoemde bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad - één dag en bovendien voor bijwoning van de begrafenis/crematie een tweede dag. Voor het regelen van de uitvaart en/of de afwikkeling van de nalatenschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, kan aanspraak worden gedaan op nog eens twee extra dagen
18. Bij ernstige ziekte van echtgenoot/partner of van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad geldt het wettelijk zorgverlof

Overig

19. Bij verhuizing op verzoek van CED - vijf dagen
20. In door CED te bepalen omstandigheden

Een doktersbezoek is buiten werktijd

Alleen als je door omstandigheden niet buiten werktijd naar een arts, of welke behandelaar dan ook, kunt gaan mag je onder werktijd gaan. Hiervoor hoeft je dan geen verlofuren op te nemen. Dat geldt alleen als het onmogelijk is om buiten werktijd te gaan. Plan het bezoek in dit geval zoveel mogelijk aan het begin of einde van de werkdag.

Artikel 4.6. Wet arbeid en zorg (WAZO) verlof

CED houdt zich aan de Wet arbeid en zorg. Onderdeel van de Wet arbeid en zorg zijn:

- Zwangerschaps- en bevallingsverlof
- Adoptieverlof
- Geboorteverlof
- Aanvullend geboorteverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof
- Ouderschapsverlof

Artikel 4.7. Ouderschapsverlof

Tijdens de ouderschapsverlofperiode loopt de pensioenopbouw door

Voor ouderschapsverlof is, zoals in artikel 4.6. aangegeven, de wettelijke regeling van toepassing. In aanvulling daarop geldt het volgende; tijdens ouderschapsverlof zal CED de pensioenregeling ongewijzigd voortzetten conform jouw oorspronkelijke urenomvang.

Personeelsregelingen tijdens ouderschapsverlof

Alle personeelsregelingen zullen van kracht blijven naar rato van het aantal uren dat feitelijk door jou gewerkt wordt tijdens de ouderschapsverlofperiode.

Gebruik van een bedrijfsauto tijdens ouderschapsverlof

Wanneer je een bedrijfsauto in gebruik hebt mag je hier tijdens de ouderschapsverlofperiode op de normale wijze gebruik van blijven maken.

Artikel 4.8. Mantelzorgverlof

Je kunt mantelzorgverlof krijgen

CED vindt mantelzorg van grote betekenis in en voor de samenleving. Daarom ondersteunt CED haar mantelzorgers. Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg die je geeft aan zieke familieleden, vrienden of kennissen. Je geeft de zorg omdat je een persoonlijke band hebt met degene voor wie je zorgt. De dagelijkse zorg voor een kind valt niet onder mantelzorg.



Wanneer het kortdurend en langdurend zorgverlof is opgenomen mag jij mantelzorgverlof aanvragen bij jouw leidinggevende. Per situatie zal worden bekeken of en hoe het mantelzorgverlof kan worden ingezet.

Je mag maximaal de helft van jouw uren omvang per week opnemen als onbetaald mantelzorgverlof. De periode waarin je onbetaald mantelzorgverlof opneemt stem je af met jouw leidinggevende.

Artikel 4.9. Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof is verlof dat opgenomen kan worden bij een onvoorziene noodsituatie. Dit verlof geldt niet langer dan een dag. CED houdt zich aan de wettelijke regels.



Hoofdstuk 5. Beloning

Artikel 5.1. Salaris

Je krijgt elke maand een vast salaris

Je krijgt jouw salaris voor het eind van iedere maand op jouw rekening. Voor specifieke doelgroepen geldt een variabele salarisregeling van artikel 5.8. Als de variabele salarisregeling op jou van toepassing is, dan is dit schriftelijk aan je bevestigd.

Op 1 november 2021 wordt jouw salaris met 1% verhoogd

Je krijgt deze cao-verhoging als je op 1 november 2021 onder de cao valt. Op 1 november 2021 worden ook de bedragen in de salarisschalen met 1% verhoogd.

De salarisschalen, waarin de genoemde cao-verhogingen zijn verwerkt, zijn te vinden in Bijlage 2 van deze cao.

Artikel 5.2. Dertiende maand

De dertiende maand is per 1 januari 2021 onderdeel van CED Choice

Dit bedrag, ter grootte van een bruto maandsalaris, zal vanaf 1 januari 2021 worden toegevoegd aan het keuzebudget in CED Choice. Wanneer aan het einde van het jaar nog een keuzebudget beschikbaar is zal dit automatisch aan jou worden betaald. Ook wanneer jij uit dienst gaat zal het resterende keuzebudget, naar rato, worden betaald. Je leest hier meer over in hoofdstuk 6.

Over het jaar 2020 wordt de dertiende maand aan alle medewerkers uitgekeerd in geld behalve aan de medewerkers van SOS International die nog recht hebben op spaardagen.

Voor de berekening gaat CED uit van jouw vaste maandsalaris

Het variabele salaris wordt niet meegenomen voor het berekenen van de dertiende maand.

Artikel 5.3. Vakantietoeslag

Ieder jaar ontvang jij vakantietoeslag

Je krijgt in de maand mei vakantietoeslag over de periode van 1 juni van het vorige jaar tot en met 31 mei van dat jaar. De vakantietoeslag bedraagt 8% over het salaris en de dertiende maand welke je over deze periode ontvangen hebt.

Wanneer jouw arbeidsovereenkomst met CED eindigt vóór het moment van de betaling van de vakantietoeslag ontvang je de vakantietoeslag naar rato als onderdeel van de eindafrekening.

Voor de berekening gaat CED uit van jouw vaste maandsalaris

Het variabele salaris wordt niet meegenomen voor het berekenen van de vakantietoeslag, tenzij in deze cao anders is overeengekomen.

Artikel 5.4. Eenmalige bruto uitkering 2020

Je ontvangt in november 2020 een eenmalige uitkering van € 500,-- bruto

De eenmalige uitkering wordt betaald aan alle medewerkers die in dienst zijn van CED, indien zij vallen onder deze cao. Bij een parttime arbeidsovereenkomst wordt de uitkering naar rato berekend.

Artikel 5.5. Uitkering bij jubileum

Je ontvangt een eenmalige uitkering wanneer jij een jubileum viert

De volgende eenmalige uitkering wordt aan jou betaald:

Dienstjaren	Extra eenmalige uitkering
12,5 jaar in dienst	¼ bruto maandsalaris
25 jaar in dienst	één bruto maandsalaris netto betaald
40 en 50 jaar in dienst	één bruto maandsalaris bruto en één bruto maandsalaris netto betaald

Artikel 5.6. Uitkering bij overlijden

Jouw nabestaanden krijgen een eenmalige uitkering als je overlijdt

Jouw nabestaanden krijgen jouw volledige maandsalaris van de maand waarin je overlijdt uitgekeerd.

Naast bovengenoemde uitkering zal CED een of meerdere bruto maandsalarissen netto uitkeren aan jouw nabestaanden, afhankelijk van de duur van je arbeidsovereenkomst bij CED op het moment van overlijden.

Dienstjaren	Uitkering voor nabestaanden
Korter dan 5 jaar in dienst	één bruto maandsalaris zal netto worden betaald
5 jaar tot 10 jaar in dienst	twee bruto maandsalarissen zullen netto worden betaald
10 jaar of langer in dienst	drie bruto maandsalarissen zullen netto worden betaald

Voor het begrip nabestaanden wordt aangesloten bij artikel 7:674 lid 3 BW.

Artikel 5.7. Salarisschalen

Er zijn 14 salarisschalen: Grade 3 tot en met Grade 16

De Grades zijn gelijk aan het niveau van de functie in de functiematrix. Bij elke Grade past een salarisschaal. Iedere functie is ingedeeld via een functiebeschrijving en via de functiematrix. Deze functiebeschrijvingen en functiematrix zijn afgestemd met de Ondernemingsraad. De functiematrix is te vinden in het HR-systeem.

Voor bijzondere functies die niet kunnen worden gewaardeerd in de salarisschalen kan door CED worden afgeweken van de salarisschalen.

Elke salarisschaal heeft een minimum en maximum

Je groeit naar het maximum van jouw salarisschaal. Wanneer jij het maximumsalaris van jouw Grade hebt bereikt is het niet langer mogelijk salarisverhogingen te ontvangen. Wel stijgt jouw salaris wanneer cao-verhogingen van toepassing zijn.

Artikel 5.8. Onregelmatigheidstoeslag

Medewerkers die in wisselende roosterdiensten werkzaamheden verrichten ontvangen een onregelmatigheidstoeslag voor de gewerkte uren die vallen binnen de hierna vermelde werktijden. De onregelmatigheidstoeslag wordt in geld uitgekeerd en de vakantietoeslag is hierin al opgenomen.

Onderstaand vind je de onregelmatigheidspercentages die van toepassing zijn:

Percentage	Uren
20%	Voor onregelmatige dienst op maandag tot en met vrijdag, vallend op de uren tussen 19:00u en 23:00u
30%	Voor onregelmatige dienst op zaterdag, vallend op de uren tussen 07:00u en 23:00u
45%	Voor onregelmatige dienst op zondag, vallend op de uren tussen 07:00u en 23:00u
50%	Voor onregelmatige dienst op maandag tot en met zondag, vallend op de uren tussen 23:00u en 07:00u
50%	Voor onregelmatige dienst op feestdagen, vallend op de uren tussen 07:00u en 23:00u
75%	Voor onregelmatige dienst op feestdagen, vallend op de uren tussen 23:00u en 07:00u

Vanaf 50 jaar kan jij niet meer verplicht worden nachtdiensten te werken

Medewerkers die 50 jaar en ouder zijn, kunnen niet langer worden verplicht nachtdiensten te werken. Als je van deze regeling gebruik wilt maken, kun je dit aangeven bij jouw leidinggevende.

Vanaf 55 jaar kan jij niet meer verplicht worden buiten 'normale' werktijden te werken

Medewerkers die 55 jaar en ouder zijn, kunnen niet meer verplicht worden buiten 'normale' werktijden te werken. De normale werktijden zijn van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 - 19.00 uur. De uren tussen 19.00 uur 's avonds en 7.00 uur 's morgens, evenals alle uren in de weekenden, zijn onregelmatige tijden. Als je van deze regeling gebruik wilt maken, kun je dit aangeven bij jouw leidinggevende.

Onregelmatigheidstoeslag bij arbeidsongeschiktheid

Wanneer je arbeidsongeschikt wordt, ontvang je over de uren dat je nog bent ingeroosterd de onregelmatigheidstoeslag conform bovenstaande tabel. Als de arbeidsongeschiktheid na afloop van het gemaakte rooster nog voortduurt, ontvang je in de periode daarna de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag over de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de aanvang van jouw arbeidsongeschiktheid.

Onregelmatigheidstoeslag bij verlof

Wanneer je met verlof bent, ontvang je de gemiddelde onregelmatigheidstoeslag over de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de aanvang van jouw verlof.

Artikel 5.9. Winstdelingsregeling

Indien een deel van de winst aan de werknemers beschikbaar wordt gesteld, zal de werkgever in overleg treden met de ondernemingsraad over de verdeling daarvan. Eén en ander mede ter beoordeling aan de Raad van Commissarissen. De werkgever kan met de werknemer een individuele bonusregeling overeenkomen waarbij kwalitatieve en kwantitatieve criteria worden afgesproken. Indien een individuele bonusregeling met de werknemer wordt overeengekomen is de winstdelingsregeling niet van toepassing en kan de werknemer daaraan geen rechten ontlenen.



Hoofdstuk 6. CED Choice

Je kunt per 1 januari 2021 een deel van jouw arbeidsvoorwaarden kiezen via CED Choice

CED Choice geeft jou de mogelijkheid keuzes te maken in de arbeidsvoorwaarden die bij jou passen. Zo stel je een ideaal arbeidsvoorwaardenpakket samen. De arbeidsovereenkomst wijzigt niet door een keuze in CED Choice. Je neemt vanaf 1 januari 2021 deel aan CED Choice.

Artikel 6.1. Keuzebudget

Je kunt meerdere keren per jaar keuzes maken vanuit je persoonlijke keuzebudget. De keuze(s) die je wilt maken kunnen op verschillende momenten worden doorgevoerd via het hiervoor beschikbaar gestelde systeem. Maak je geen keuze vanuit het keuzebudget dan krijg je het resterende saldo aan het einde van het jaar uitbetaald.

Individueel keuzebudget

Iedere medewerker heeft een persoonlijk keuzebudget. Onderdeel van het keuzebudget is:

1. Jouw bovenwettelijke verlofuren

40 uur bij een fulltime arbeidsovereenkomst. In artikel 4.1. lees je meer over deze verlofsoort.

2. Jouw dertiende maand

Ter hoogte van een bruto maandsalaris, zie artikel 5.2.

3. Oud recht (CED40)

Voor medewerkers die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2021 op basis van een urenomvang van 40 uur per week met 40 ADV-uren, geldt dat deze medewerkers 40 ADV-uren behouden. Deze worden als budget opgenomen in CED Choice.

Zelf een deel van je arbeidsvoorwaarden bepalen*

De bovenstaande genoemde keuzeonderdelen kunnen worden gebruikt om jouw arbeidsvoorwaarden aan te passen naar jouw huidige situatie. Je kunt de volgende keuzes maken met je keuzebudget:

- Kopen van verlof
Bovenop de wettelijke en bovenwettelijke verlofuren en voor jou geldende regelingen uit het verleden kun je maximaal tien dagen per jaar aankopen, als je fulltime werkt.
- Verkopen van verlof
Maximaal het voor jou beschikbare bovenwettelijke verlof.
- Bijsparen pensioen
- Financieel adviesgesprek
- Scan loopbaanplanning
- Opleiding
- Fiets
- Uitkering in geld

*Dit geldt alleen zolang dit fiscaal is toegestaan.

Je kunt niet meer kopen of benutten dan je jaarlijks aan keuzebudget hebt

In het systeem is duidelijk zichtbaar welk keuzebudget jij beschikbaar hebt.

Extra aangekochte verlofuren die jij niet hebt gebruikt worden automatisch weer aan jou betaald

Wanneer je extra verlofuren hebt gekocht maar deze niet hebt ingezet worden de uren aan het einde van het jaar automatisch weer verkocht. Deze kun je namelijk niet meenemen naar het volgende jaar.



Voor het maken van je keuzes heb je geen goedkeuring van jouw leidinggevende nodig

Het staat jou vrij zelf te kiezen hoe jij jouw keuzebudget wilt gebruiken. Voor het opnemen van je verlof gelden de gebruikelijke regels.

Als jouw arbeidsovereenkomst eindigt, verrekent CED de door jou gemaakte keuzes

Het kan zijn dat je door jouw keuze nog (verlof-)uren overhebt. Of dat je te veel of te weinig uren hebt gewerkt. We verrekenen dit met de eindafrekening.



Hoofdstuk 7. Opleiding en training

CED stimuleert je om opleidingen te volgen voor jouw ontwikkeling

CED biedt opleidingsmogelijkheden in tijd en vergoedingen aan. In het beleidsstuk 'Opleiding & Training' lees je meer over deze opleidingsmogelijkheden. Dit beleidsstuk is terug te vinden in het HR-systeem. CED heeft hierin de afspraken met de Ondernemingsraad vastgelegd.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het up-to-date houden van jouw kennis

CED zal zorgdragen voor de tools die jij nodig hebt om jouw kennis up-to-date te houden. Voor vele functies binnen het functiehuis van CED is het van groot belang jaarlijks opleidingen en cursussen te volgen. Jij bent als medewerker verantwoordelijk voor de benodigde inzet om de benodigde certificeringen, registerpunten en actualiteitseisen te behalen.

Een training of opleiding moet altijd worden goedgekeurd door jouw leidinggevende

Wanneer jij een training of opleiding wilt volgen is hier goedkeuring voor nodig van jouw leidinggevende. Samen vullen jullie een formulier in dat wordt ondertekend door jou en jouw leidinggevende.

De verdere regels hieromtrent zijn terug te vinden in het beleidsstuk 'Opleiding & Training'. Dit beleidsstuk is terug te vinden in het HR-systeem.



Hoofdstuk 8. Sociaal beleid

Artikel 8.1. Het sociaal beleid uitgelegd

Het sociaal beleid van CED is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

Het welzijn van jou en jouw collega's.
Gelijke behandeling van jou en jouw collega's, ongeacht de leeftijd, sekse, ras, geloof, et cetera.
Continuïteit van de onderneming en de werkgelegenheid waarborgen door een optimale inzet van CED en medewerkers.
Jouw rechtszekerheid. Regelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden vastgelegd in een collectieve en individuele arbeidsovereenkomst, zodat je jouw rechten juridisch verankerd weet.
De voldoening in het werk door permanente aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerkingsverband en werkomstandigheden. Deze wordt onder meer bevorderd door te streven naar het geven van verantwoordelijkheid en bevoegdheden overeenkomstig capaciteiten en ambities en door het stimuleren van de onderlinge samenwerking, gebaseerd op onderling respect.
Het streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij je medeverantwoordelijkheid kunt dragen er ruimte wordt gelaten voor een slagvaardig management.
Bijzondere aandacht voor jouw opleiding, vooral als je een relatief laag opleidingsniveau hebt, mede ter vergroting van de functionele mobiliteit en inzetbaarheid.
Automatisering stelt specifieke eisen aan het te voeren sociaal beleid. Veranderingsprocessen die het gevolg zijn van het voortschrijdende proces van automatisering vereisen een adequate sociale begeleiding. Het sociaal beleid binnen de onderneming dient hiervoor alle ruimte te geven.

Bij de uitwerking van het te voeren beleid zal door CED aandacht worden besteed aan onder andere de volgende zaken, voor zover niet geregeld in deze cao:

Arbeidsvoorwaardenbeleid
Werkgelegenheidsbeleid
Kwantiteit van het werk, waaronder planning van het personeelsbestand
Kwaliteit van het werk;
Personeelsbeleid, waaronder het beleid ten aanzien van:
- Werving, selectie en aanname personeel;
- Opleiding en vorming;
- Beoordeling;
- Promotie;
- Loopbaanontwikkeling;
- Afbakening van bevoegdheden en taakverdeling;
- Ontslag;
- Werkomstandigheden;
- Medezeggenschap: de invloed van de medewerkers binnen het door de wet geschapen kader op het vaststellen en het realiseren van de doelstellingen van de onderneming;
- Werkoverleg

CED zal alles in het werk stellen om de werkgelegenheid voor iedere medewerker in vaste dienst zo veel mogelijk te waarborgen. Bij reorganisaties en/of interne overplaatsingen zal geprobeerd worden een functie aan te bieden, die van gelijkwaardig niveau is ten opzichte van de oude functie.

Tegengaan ongewenste intimiteiten

CED heeft beleid tegen ongewenst gedrag en seksuele intimidatie opgesteld. Daarnaast zijn er verschillende vertrouwenspersonen beschikbaar. Voor verder informatie hieromtrent kan het beleidsstuk 'Ongewenst gedrag en seksuele intimidatie' worden gelezen. Dit document is te vinden in het HR-systeem.



Artikel 8.2. Verhuizing

Wanneer jij op verzoek van CED gaat verhuizen zal CED de gebruikelijke kosten van verhuistransport voor haar rekening nemen. Daarnaast zal CED een bedrag van 1,44 x het bruto maandsalaris, met een maximum van € 5.445,-- netto, aan jou betalen in verband met de kosten van herinrichting en dergelijke. Dit geldt alleen zolang dit fiscaal is toegestaan. Indien dat niet meer het geval is, wordt het bedrag gebruteerd.

Artikel 8.3. Gelijke behandeling

CED zal gelijkwaardige kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidkleur, ras of politieke keuze, een en ander op zodanige wijze dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.



Hoofdstuk 9. Arbeidsongeschiktheid

Artikel 9.1. Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Je bent arbeidsongeschikt als je door ziekte jouw eigen werk niet volledig kunt uitvoeren.

CED volgt de wet

CED neemt te allen tijde de artikelen 7:629 (loondoorbetaling bij ziekte), 7:629a (deskundigenoordeel), 7:658a (zorgverplichting werkgever) en 7:660a (verplichtingen medewerker bij ziekte) BW, de Ziektewet en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) in acht.

CED en jijzelf worden bijgestaan door een arbodienstverlener

Wanneer jij voor een langere periode arbeidsongeschikt bent, zijn CED en jij verplicht de regels ten aanzien van re-integratie na te leven. Dit betekent onder andere dat jij uit zal worden genodigd voor een spreekuur bij de bedrijfsarts en dat hier een verslag van zal worden geschreven. Om de wet op de juiste manier uit te voeren werkt CED samen met een arbodienstverlener die in samenspraak met de Ondernemingsraad is gekozen.

Je hebt recht op loondoorbetaling in het 1e en 2e ziektejaar

Bij arbeidsongeschiktheid heb je recht op loon, zolang je de re-integratieverplichtingen naleeft. De regels hierover zijn terug te vinden in het beleidsstuk 'Verzuimprotocol'. Dit beleidsstuk is terug te vinden in het HR-systeem.

Loondoorbetaling tijdens het 1^e ziektejaar

Het eerste jaar ontvang jij een doorbetaling van 100% van het laatstverdiende maandsalaris.

Loondoorbetaling tijdens het 2^e ziektejaar

Het tweede jaar ontvang jij een doorbetaling van 70% van het laatstverdiende maandsalaris.

Wanneer jij niet terugkeert in het arbeidsproces wordt ook het tweede ziektejaar 100% van het loon doorbetaald

Voor medewerkers die niet meer terug kunnen keren in het arbeidsproces omdat ze volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, hetgeen wordt vastgesteld door de bedrijfsarts of het UWV, zal ook in het tweede ziektejaar 100% van het loon doorbetaald worden. Als dit pas op een later moment in het tweede ziektejaar, bijvoorbeeld het moment van de WIA-beoordeling, duidelijk wordt, wordt jouw laatstverdiende maandsalaris met terugwerkende kracht alsnog aangevuld tot 100%.

Salaris bij arbeidsongeschiktheid

Het salaris dat je ontvangt bij arbeidsongeschiktheid is jouw maandsalaris inclusief vaste toeslagen dat je ook zou krijgen als je niet arbeidsongeschikt was. Jouw keuze voor CED Choice blijft gehandhaafd in het kalenderjaar dat je arbeidsongeschikt wordt. Voor het daaropvolgende kalenderjaar kan geen keuze in CED Choice worden gemaakt en geldt de keuze van het jaar daarvoor.

Vergoedingen bij arbeidsongeschiktheid

Wanneer jij recht hebt op een of meerdere onbelaste vaste vergoeding(en) worden deze in geval van een aaneengesloten periode van ziekte van meer dan tien werkdagen stopgezet. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de vergoeding naar rato worden uitgekeerd.



Artikel 9.2. Verzekeringen

WIA-hiaat verzekering en WIA-excedent verzekering

CED heeft een collectieve en verplichte WIA-hiaat verzekering en WIA-excedent verzekering. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van CED. Voor de berekening van de WIA-uitkering zullen alle vaste looncomponenten en de eventueel geldende gemiddelde onregelmatigheidstoeslag worden opgenomen.

Je hebt de mogelijkheid aan te sluiten bij een van de collectieve zorgverzekeringen die CED aanbiedt

CED werkt samen met een aantal zorgverzekeraars om zo een aantrekkelijk aanbod aan jou te kunnen doen. Om er zeker van te zijn dat ons aanbod aansluit op de wensen die je hebt rondom jouw aanvullende zorgverzekering, zal CED ieder jaar een onderzoek uitvoeren en het aanbod waar nodig aanpassen.

Artikel 9.3 Pensioen

Pensioenregeling

CED voorziet in een pensioenregeling, dit is vastgelegd in een pensioenreglement en een pensioenovereenkomst. Daarover word je bij indiensttreding geïnformeerd.



Hoofdstuk 10. Rechten uit het verleden

Wanneer jij al een lange tijd in dienst bent bij CED kan het zijn dat er afspraken met jou zijn gemaakt over bepaalde arbeidsvoorwaarden. Deze rechten zijn niet van toepassing voor medewerkers die nieuw in dienst treden bij CED, maar zijn voorbehouden aan medewerkers die in dienst waren voor de implementatie van deze cao, voor zover in dit hoofdstuk benoemd.

Artikel 10.1. Verlofrechten

CED regeling met 40 ADV-uren

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor 40 uur met 40 ADV-uren op jaarbasis, die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2021, behouden deze. Deze ADV-uren worden als keuzebudget opgenomen in CED Choice.

Dienstjaren- en leeftijdjaren verlofregeling

Medewerkers die in dienst zijn getreden vóór 1 januari 2021 en volgens de vorige CED-cao recht hebben op verlofuren gebaseerd op dienstjaren en leeftijdjaren behouden dit recht. Medewerkers zien dit terug in hun verlofsaldo en is daarmee geen onderdeel van CED Choice. Tezamen kunnen dit maximaal vijf extra verlofdagen zijn.

In onderstaande tabellen worden de extra bovenwettelijke verlofuren bij een fulltime arbeidsovereenkomst toegelicht:

Dienstjaren	Aantal extra bovenwettelijke verlofuren bij een fulltime arbeidsovereenkomst
10 jaar	8 uur
20 jaar	16 uur
30 jaar	24 uur
40 jaar	32 uur
50 jaar	40 uur

Leeftijd	Aantal extra bovenwettelijke verlofuren bij een fulltime arbeidsovereenkomst
Tot en met 34 jaar	0 uur
35 tot en met 44 jaar	8 uur
45 tot en met 54 jaar	16 uur
55 jaar en ouder	24 uur

Spaardagen

Voor medewerkers die vóór 1 januari 2004 in dienst zijn getreden bij SOS International en na die tijd geen wijziging hebben aangevraagd in het opbouwen van spaardagen, is de spaardagenregeling van toepassing. Het aantal spaardagen bedraagt 16,5 dag op jaarbasis bij een fulltime arbeidsovereenkomst. De waarde van de spaardagen wordt door de Salarisadministratie gewaarborgd. Met ingang van 1 januari 2021 vervalt de spaardagenregeling en vanaf die datum hebben deze medewerkers recht op een dertiende maand.

AXA dagen

Voor medewerkers die vanuit AXA over zijn genomen door CED zal CED 1,5 dag extra als keuzebudget opnemen in CED Choice. Hier hebben zij door de overgang van onderneming nog recht op.



Artikel 10.2. Bruto bijdrage zorgverzekering

De bijdrage voor de zorgverzekering vervalt. Voor medewerkers die in november 2020 in dienst zijn en recht hadden op deze vergoeding, wordt deze nog doorbetaald tot 1 november 2020. Daarnaast volgt voor dezelfde groep medewerkers ter compensatie een eenmalige netto uitkering ter hoogte van € 175,- (mits zij op 1 december 2020 nog in dienst zijn). Deze eenmalige uitkering wordt betaald in december 2020.

Artikel 10.3. Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling tijdens het 2^e ziektejaar

Voor medewerkers die tussen 1 november 2018 en 1 januari 2020 ziek zijn geworden zal CED in het tweede ziektejaar 85% van het laatstverdiende maandsalaris blijven betalen, indien zij daar recht op hadden.

Artikel 10.4. Overnames

ING

Ex-medewerkers van ING (technische buitendienst) kunnen rechten en aanspraken ontleen aan het Arbeidsvoorwaarden Protocol CED en ING Groep betreffende de overname van ING-medewerkers d.d. 12 oktober 2006 en het Sociaal Kader Sourcing d.d. 23 maart 2006 en 4 oktober 2006.

AXA

Ex-medewerkers van AXA kunnen rechten en aanspraken ontleen aan het Akkoord overgang medewerkers expertisedienst AXA naar CED d.d. 23 februari 2005.

Artikel 10.5. LADV regeling

LADV-uren

Het aantal LADV-uren is per medewerker verschillend en afhankelijk van de keuze die is gemaakt in de overgangsregeling. De LADV-uren blijven van toepassing voor deze medewerkers. Deze worden opgeteld bij jouw verlofsaldo.

In de cao van CED met looptijd van 1 januari 2006 tot en met 31 januari 2007 is afgesproken, dat er een commissie in het leven zou worden geroepen om een bindend advies uit te brengen over de ombouw van de LADV-regeling.

Het bindend advies, dat in het verleden door de commissie is geformuleerd, is als volgt:

- De regeling geldt voor alle medewerkers die op 31 december 2007 onder de cao vielen.
- De regeling gaat in op 1 januari 2008 en loopt tot en met 31 december 2022.
- Peildatum voor de leeftijd is 1 januari 2008.
- Alle medewerkers die op peildatum 50 jaar of ouder waren ontvangen op de leeftijd van 56 jaar en ouder 28 verlofdagen en compensatie in de vorm extra leeftijdsdagen bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar (voor details: zie de tabel hieronder). Deze extra leeftijdsdagen worden in overleg met de leiding ingeroosterd. Bij ziekte vervalt de ingeroosterde leeftijdsgedag.

Leeftijd op 1-1-2008	Extra leeftijdsdagen vanaf 61 jaar	Verlofdagen > 56 jaar	Dienstjarendagen	Leidraad inroostering extra leeftijdsdagen
54 - 58	26	28	Ja, 0, 1 of 2	1 dag per 2 weken
52 - 53	20	28	Ja, 0, 1 of 2	ca. 1 dag per 3 weken
50 - 51	13	28	Ja, 0, 1 of 2	1 dag per maand



Voorbeelden:

Een medewerker van 52 jaar (op 1-1-2008) met twintig dienstjaren

- Ontvangt 20 extra leeftijdsdagen, 28 verlofdagen en twee dienstjarendagen.

Een medewerker van 51 jaar (op 1-1-2008) met tien dienstjaren

- Ontvangt 13 extra leeftijdsdagen, 28 verlofdagen en één dienstjaren dag

Artikel 10.6. Vakbondscontributie

Medewerkers die in dienst waren vóór 1 januari 2008 en vóór die tijd lid waren van de vakorganisatie en dit nu nog zijn mogen de vakbondscontributie blijven declareren.

Artikel 10.7. Stand-by-regeling SOS International

- De stand-by-regeling geldt voor werknemers die gedurende een van tevoren door de werkgever vastgestelde periode buiten de normale, ingeroosterde werktijd oproepbaar zijn. Dat kan zijn in de vorm van een achterwacht- ofwel een stand-by-vergoeding. Het gaat hierbij uitsluitend om werknemers die beschikken over een bepaalde kennis en ervaring die nodig is om aan onverwachte noodsituaties het hoofd te kunnen bieden.
- De achterwachtvergoeding is bedoeld ter compensatie voor de beperking van de bewegingsvrijheid. Vergoedingen voor beschikbaar zijn buiten werktijd bedraagt € 15,00 bruto per achterwachtdienst (24 uur).
- De stand-by-vergoeding geldt voor Sector- en Teammanagers (binnen de operationele sectoren) en medewerkers ICT. De stand-by vergoeding voor deze medewerkers bedraagt € 154,41 bruto per maand. De stand-by-vergoeding voor de stand by diensten van de medewerkers functioneel applicatiebeheer bedraagt € 70,00 bruto per maand.
Toelichting: gemiddeld wordt 8 uur per dag gewerkt, plus 0,5 uur lunch. Buiten werktijd kan men op een werkdag maximaal nog 15, 5 uur oproepbaar zijn.
- Indien men voor werkzaamheden wordt opgeroepen en daarvoor verplaatsingen noodzakelijk zijn, wordt een vergoeding gegeven van de werkelijk gemaakte reiskosten. Indien van een eigen auto gebruik wordt gemaakt, geldt een vergoeding van € 0,24 per kilometer (€ 0, 19 netto en € 0,05 bruto). In het geval men reeds een reiskostenvergoeding ontvangt, worden de meerkosten van werkelijk gemaakte reiskosten vergoed.

Artikel 10.8. Toeslag verschoven ICT diensten SOS International

- ICT medewerkers die buiten de geldende kantoortijden werkzaamheden, niet zijnde overwerk, verrichten ontvangen een toeslag voor de gewerkte uren die vallen binnen de hieronder vermelde werktijden. De toeslag wordt in geld uitgekeerd en bedraagt de navolgende percentages van het voor werknemer geldende uurloon:
 - 20% voor een verschoven dienst op maanden tot en met vrijdag, vallend op de uren tussen 19.00 uur en 23.00 uur
 - 50% voor een verschoven dienst op maanden tot en met vrijdag, vallend op de uren tussen 23.00 uur en 07.00 uur

Artikel 10.9. Passende functie bij arbeidsongeschiktheid SOS International

Indien voor de werknemer, die voor het eigen werk volledig of deels arbeidsongeschikt is geworden, binnen het bedrijf een andere passende functie is gevonden, zal 80% van het loon van de oorspronkelijke functie worden gegarandeerd. Deze garantie zal in 3 jaar worden afgebouwd naar de beloning conform de maximum schaal van de nieuwe functie.



Hoofdstuk 11. Faciliteiten voor vakbondswerk

Artikel 11.1. Vakbondscontributie

CED zal de promotie van het lidmaatschap ondersteunen door middel van publicatie via verschillende communicatiemiddelen.

Leden van de vakorganisatie kunnen hun vakbondscontributie fiscaalvriendelijk verrekenen met hun salaris. Dat geldt niet voor medewerkers die onder artikel 10.6 vallen.

Aan de vakorganisaties wordt per jaar, gedurende de looptijd van de cao, een bedrag ter hoogte van € 15.000,- als werkgeversbijdrage beschikbaar gesteld. Ieder van de vakorganisaties ontvangt 50% van dit bedrag (€ 7.500,- voor FNV en € 7.500,- voor De Unie).



Hoofdstuk 12. Disciplinaire maatregelen

Artikel 12.1. Disciplinaire maatregelen

CED is bevoegd disciplinaire maatregelen te treffen

Onverminderd de bevoegdheden die de wet CED geeft, is CED bevoegd aan medewerker, die zich schuldig maakt aan veronachtzaming van de opgedragen werkzaamheden, niet nakoming van de door CED gegeven instructies en/of in gevolge de cao op hem rustende verplichtingen, een disciplinaire maatregel op te leggen op de volgende wijze:

1. schriftelijke berisping of waarschuwing;
2. schorsing al dan niet onder inhouding van (een deel van) het inkomen;
3. ontheffing uit de functie, tijdelijk of blijvend en/of een indeling in een lagere functie, waarbij in het laatste geval tevens kan worden besloten tot indeling in een lagere salarisschaal;
4. ontslag.

Schorsing van medewerker, hangende een onderzoek, zal niet worden beschouwd als een in het vorige lid genoemde disciplinaire maatregelen. Dit geldt ook voor een op non-actiefstelling die verband houdt met een verstoorde arbeidsrelatie.

Tot het nemen van de genoemde maatregelen is slechts de betreffende leidinggevende bevoegd, na overleg met HR. Medewerker zal in de gelegenheid worden gesteld het gebeurde te verklaren en kan zich desgewenst ook schriftelijk verantwoorden. De leidinggevende dient ter zake advies in te winnen bij de HR.

Binnen zeven dagen na de verklaring van medewerker deelt de leidinggevende medewerker schriftelijk en met redenen omkleed mee of en zo ja, welke disciplinaire maatregelen hij heeft getroffen.



Hoofdstuk 13. Agenda voor de toekomst

Artikel 13.1. Generatiepact

Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers gezond hun pensioen halen. Daarnaast is het noodzakelijk om een verjonging door te voeren binnen CED. Er wordt onderzocht wat er nodig is om een goed generatiepact in te voeren waarbij aangesloten wordt bij een maatschappelijk probleem, de jongerenwerkloosheid. Daarnaast zal CED in gesprek gaan met haar medewerkers om samen te werken aan een gezonde organisatie en te bespreken hoe er wordt omgegaan met verzuim door ziekte. Hierbij worden zowel de vakorganisaties, de Ondernemingsraad als de verschillende doelgroepen binnen CED betrokken.



Bijlage 1. Harmonisatie

Arbeidsduur

De arbeidsduur wordt per 1 januari 2021 voor elke medewerker met een fulltime arbeidsovereenkomst gelijkgetrokken naar 40 uur per week.

Voor CED-medewerkers die eerder een arbeidsovereenkomst voor 38 uur per week hadden met recht op dertien ADV-dagen, zal de wijziging van toepassing zijn per 1 januari 2021.

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor 38 uur per week krijgen dan ook vanaf dit moment een arbeidsovereenkomst van 40 uur per week. Daarmee vervallen de dertien ADV-dagen, omdat deze worden ingezet voor het compenseren van de 38 naar 40 uur. Deze medewerkers ontvangen vervolgens voor deze 40 uur per week (pensioengevend) salaris, dus extra salaris voor twee uur per week ten opzichte van de huidige situatie. Zij bouwen hierover ook pensioen, vakantietoeslag en de dertiende maand op. Voor medewerkers die van een 38-urige werkweek overgaan naar een 40-urige werkweek betreft dit dus een salarisstijging. Bijkomend voordeel is dat de ADV-dagen die worden opgenomen in het (pensioengevend) salaris niet meer kunnen vervallen aan het eind van het jaar.

Voor medewerkers die het ADV-verlof afgekocht hebben en dit als separate maandelijkse bruto toelage uitbetaald krijgen verandert er niets, behalve dat deze toelage één-op-één in het salaris wordt opgenomen.

Voor medewerkers met een 38-uurs contract die feitelijk 38 uur per week (op fulltime basis) werken, en dus de aanvullende twee uur niet uitbetaald krijgen in salaris of in ADV-verlof opbouw, verandert er niets behalve dat zij nu een deeltijdpercentage krijgen van 95% (38/40).

Functiehuis

Het functiehuis van CED wordt ook voor SOS International ingevoerd. Daarnaast zal voor alle medewerkers dezelfde beoordelingssystematiek, inclusief de daarbij behorende verhogingen, van toepassing zijn. Dit wordt ingevoerd per 1 januari 2021. Voor buitendienstfuncties zal (indien nodig) een benchmark onderzoek plaatsvinden, in samenspraak met de Ondernemingsraad.

Eindejaarsuitkering wordt dertiende maand

De eindejaarsuitkering die SOS International-collega's hadden is met ingang van de inwerkingtreding van deze cao vervangen door een dertiende maand.

Over het jaar 2020 wordt dit de dertiende maand aan alle medewerkers uitgekeerd in geld behalve aan de medewerkers van SOS International die nog recht hebben op spaardagen.

Onregelmatigheidstoeslag (ORT)

De hoogte van de ORT blijft ongewijzigd. De ORT-regeling geldt met ingang van de inwerkingtreding van deze cao voor alle medewerkers in 24-uursdienst.

Jubileumuitkering

Een extra jubileumuitkering is van toepassing voor medewerkers die vóór 1 januari 2021 in dienst zijn bij SOS International. Wanneer zij 40 of 50 jaar in dienst zullen zijn zal één maandsalaris bruto worden uitbetaald en één maandsalaris netto worden uitbetaald.

Ouderschapsverlof

De gedeeltelijke doorbetaling van het loon tijdens de ouderschapsverlofperiode die van toepassing was voor medewerkers in dienst bij SOS International is komen te vervallen.

**Medewerkers in 24-uursdienst**

Medewerkers werkzaam voor de Meldkamer van CED Repair vallen met ingang van de inwerkingtreding van deze cao onder de 24-uurs dienst. Deze medewerkers werkten altijd al onregelmatig en hier waren specifieke regels voor van toepassing. Die regels komen te vervallen. Vanaf de invoering van deze cao zijn voor zowel SOS International als CED Repair dezelfde regels en beleidsstukken van toepassing.

Vervaltermijn verlof

Vanaf de inwerkingtreding van deze cao is voor alle verlofuren de wettelijke vervaltermijn van toepassing.

Vakantietoeslag

De periode waarover vakantietoeslag wordt berekend is voor medewerkers van CED veranderd. Dit komt omdat CED een maand bij wijze van voorschot uitkeerde. Voortaan wordt er geen voorschot meer uitgekeerd maar wordt uitgekeerd na afloop van de periode waarover het is opgebouwd. Deze wijziging heeft dus geen financiële impact, uiteindelijk krijgt iedereen de vakantietoeslag waarop hij recht heeft.

Bijlage 2. Salarisschalen 2020 en 2021

Salarisschalen tot 1 november 2021 (bruto bedragen)

Grade	Minimum salaris	Maximum salaris
Grade 3	€ 1.679,58	€ 1.895,03
Grade 4	€ 1.716,03	€ 1.987,21
Grade 5	€ 1.751,40	€ 2.114,75
Grade 6	€ 2.044,00	€ 2.480,25
Grade 7	€ 2.480,25	€ 3.026,90
Grade 8	€ 2.808,24	€ 3.353,80
Grade 9	€ 3.026,90	€ 3.575,68
Grade 10	€ 3.210,18	€ 3.756,81
Grade 11	€ 3.647,49	€ 4.375,28
Grade 12	€ 4.085,88	€ 4.984,09
Grade 13	€ 4.554,28	€ 5.450,33
Grade 14	€ 5.190,94	€ 7.022,73
Grade 15	€ 6.183,47	€ 8.320,73
Grade 16	€ 7.022,73	€ 10.535,17

Salarisschalen vanaf 1 november 2021 (bruto bedragen)

Grade	Minimum salaris	Maximum salaris
Grade 3	€ 1.696,38	€ 1.913,98
Grade 4	€ 1.733,19	€ 2.007,08
Grade 5	€ 1.768,91	€ 2.135,90
Grade 6	€ 2.064,44	€ 2.505,05
Grade 7	€ 2.505,05	€ 3.057,17
Grade 8	€ 2.836,32	€ 3.387,34
Grade 9	€ 3.057,17	€ 3.611,44
Grade 10	€ 3.242,28	€ 3.794,38
Grade 11	€ 3.683,96	€ 4.419,03
Grade 12	€ 4.126,74	€ 5.033,93
Grade 13	€ 4.599,82	€ 5.504,83
Grade 14	€ 5.242,85	€ 7.092,96
Grade 15	€ 6.245,30	€ 8.403,94
Grade 16	€ 7.092,96	€ 10.640,52