



Collectieve arbeidsovereenkomst



CEVA LOGISTICS

CAO 2025 - 2026

1 april 2025 tot en met 30 juni 2026



Uitgave: Juli 2025

Collectieve arbeidsovereenkomst voor CEVA

1 april 2025 tot en met 30 juni 2026



CEVA CAO 2025-2026

Uitgave: juli 2025

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Considerans	5
Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen	6
Artikel 1. Definities	6
Artikel 2. Karakter cao	6
Artikel 3. Looptijd	6
Artikel 4. Tussentijdse herziening	6
Artikel 5. Geschillenregeling	6
Artikel 6. Informatieverschaffing aan vakorganisatie(s)	6
1.1. Verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 7. Algemeen	7
Artikel 8. Vermelding cao	7
Artikel 9. Exemplaar cao uitreiken	7
Artikel 10. Informatie over instructies en voorschriften	7
Artikel 11. Verstrekken van persoonsgegevens	7
Artikel 12. Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid	7
Artikel 13. Klachtrecht	7
1.2. Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 14. Algemeen	8
Artikel 15. Voldoen aan redelijke opdrachten	8
Artikel 16. Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling	8
Artikel 17. Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding	8
Artikel 18. Geheimhouding	8
Artikel 19. Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk	8
Artikel 20. Nevenwerkzaamheden	9
Artikel 21. Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties	9
Hoofdstuk 2 – De arbeidsovereenkomst	10
Artikel 22. Aard van de arbeidsovereenkomst	10
Artikel 23. Proeftijd	10
Artikel 24. De arbeidsovereenkomst	10
Artikel 25. Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	10
Artikel 26. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	10
Artikel 27. Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 28. Min/max-arbeidsovereenkomsten	11
Artikel 29. Getuigschrift	11
Artikel 30. Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioen	11
Hoofdstuk 3 – Arbeidsduur	12
3.1. Arbeidsduur	12
Artikel 31. Definities	12
Artikel 32. Normale arbeidsduur	12

Artikel 33.	Arbeidstijd	12
Artikel 34.	Nachtdienst	12
Artikel 35.	Rusttijd en vijfdaagse werkweek	12
Artikel 36.	Pauze	12
Artikel 37.	Zon- en feestdagen	13
Artikel 38.	Arbeidstijd inclusief overwerk	13
Artikel 39.	Waakdienst	13
Artikel 40.	Afwijken van arbeidstijden	13
Artikel 41.	Arbeidstijdverkorting	13
Artikel 42.	Generatiepact	13
3.2.	Vakantie	16
Artikel 43.	Vakantiejaar	16
Artikel 44.	Vakantie	16
Artikel 45.	Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar	16
Artikel 46.	Opnemen van vakantie	16
3.3.	Buitengewoon verlof	17
Artikel 47.	Buitengewoon verlof van korte en lange duur	17
Artikel 48.	Ouderschapsverlof	18
Artikel 49.	Zorgverlof	18
Artikel 50.	Onbetaald verlof	18
Artikel 51.	Aanvullend geboorteverlof	19
Hoofdstuk 4 – Beloningen		20
4.1.	Salaris	20
Artikel 52.	Uitbetaling maandinkomen	20
Artikel 53.	Toekenning van de salarisschaal	20
Artikel 54.	Salarisvaststelling	20
Artikel 55.	Leeftijdsschaal en doelgroepschaal	20
Artikel 56.	Salarisaanpassing leeftijdsschalen 1 tot en met 7	20
Artikel 57.	Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 2 tot en met 7	21
Artikel 58.	Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 8 tot en met 11	21
Artikel 59.	Overgang naar een hogere schaal	21
Artikel 60.	Variabele beloning	21
Artikel 61.	Vakantie-uitkering	21
Artikel 62.	Structurele brutotoeslag	21
Artikel 63.	Winstdeling	22
Artikel 64.	Meeruren	22
4.2.	Toelagen	23
Artikel 65.	Bijzondere toelage	23
Artikel 66.	Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)	23
Artikel 67.	Toelage afbouwregeling Tot.	23
Artikel 68.	Pensioengevend salaris	24

4.3.	Toeslagen	24
Artikel 69.	Toeslag voor overwerk	24
Artikel 70.	Toeslag voor waakdienst	25
Artikel 71.	Afbouwregeling toeslag waakdienst.....	25
Artikel 72.	Toeslag voor het werken op feestdagen.....	26
Artikel 73.	Toeslag voor waarneming hogere functie	26
4.4.	Diversen.....	26
Artikel 74.	Functiewaardering.....	26
Artikel 75.	Jubileumgratificatie	26
Artikel 76.	Pensioenregeling	27
Hoofdstuk 5 – Sociale voorzieningen		28
Artikel 77.	Collectieve ongevallenverzekering	28
Artikel 78.	Doorbetaling tijdens ziekte.....	28
Artikel 79.	Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	29
Artikel 80.	Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	29
Artikel 81.	Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	29
Artikel 82.	Overlijdensuitkering	29
Artikel 83.	WGA-hiaatverzekering	30
Hoofdstuk 6 – Sociale paragraaf		31
Artikel 84.	Aanpassing arbeidsduur	31
Artikel 85.	Gewetensbezwaren	31
Artikel 86.	Reorganisatie.....	31
Artikel 87.	Samenwerkingsverbanden	31
Artikel 88.	Uitzendkrachten	32
Artikel 89.	Uitsluiting Contracting en Payrolling	32
Artikel 90.	Oproepkrachten	32
Artikel 91.	Vacaturevoorziening.....	32
Artikel 92.	Diversiteit	32
Artikel 93.	Doelgroepenbeleid	32
Artikel 94.	Opleidingsfaciliteiten	32
Artikel 95.	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	33
Hoofdstuk 7 – Vergoedingsregelingen		34
Artikel 96.	Vergoeding woon-werk	34
Artikel 97.	Vergoeding zakelijke reizen (vanaf 1 januari 2024)	34
Artikel 98.	Vergoedingsregeling verhuiskosten.....	35
Artikel 99.	Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk	35
Artikel 100.	Vergoedingsregeling bij thuiswerken (vanaf 1 januari 2024).....	35
Hoofdstuk 8 – Vakbondswerk		36
Artikel 101.	Vakbondsbijdrage.....	36
Artikel 102.	Vakbondsfaciliteiten	36
Artikel 103.	Vakbondsverlof	36

Artikel 104. Fiscale behandeling vakbondscontributie	36
Hoofdstuk 9 – Overige bepalingen.....	37
Artikel 105. Disciplinaire maatregelen.....	37
BIJLAGE 1 – SALARISTABELLEN.....	38
BIJLAGE 2 – CEVA FLEXMODEL.....	41
BIJLAGE 3 – OVERGANGSMAATREGEL PAUZETIJDEN.....	42
BIJLAGE 4 – REGELING KOPEN EN VERKOPEN VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN BIJ CEVA	43
BIJLAGE 5 – REGLEMENTEN WINSTDELINGSREGELING.....	44
BIJLAGE 6 – PENSIOENOPBOUW TIJDENS VERLOF	45
BIJLAGE 7 – PENSIOENOPBOUW BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	46
BIJLAGE 8 – RE-INTEGRATIEPROTOCOL.....	47
BIJLAGE 9 – KLACHTENREGELING.....	49
BIJLAGE 10 – AANVULLENDE WERKGELENHEIDSAFSPRAKEN	51
Trefwoorden	54

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn:

1. CEVA Logistics Netherlands BV
CEVA Freight Holland BV
CEVA Coop Holdco BV en
CEVA Logistics Headoffice BV
2. Bond van Post Personeel te Leidschendam.
3. FNV Transport & Logistiek te Utrecht

Nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst in overweging dat:

- a) het overleg tussen partijen is gebaseerd op het beginsel dat partijen zich laten leiden door zowel het belang van de bij deze cao aangesloten werkgevers als het belang van de bij deze werkgevers werkzame personen;
- b) dat in de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst uitsluitend de afspraken zijn weergegeven die van toepassing zijn voor CEVA Logistics en dat partijen voor het overige streven naar vereenvoudiging en voorkoming van het opnemen van bepalingen die in de wet op identieke wijze zijn geregeld;
- c) het de bedoeling van partijen is om gedurende de looptijd van de cao de arbeidsrust te verzekeren en alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen naleven c.q. de naleving daarvan met alle ten dienste staande middelen te zullen bevorderen.

Hoofdstuk 1 – Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

<i>Werkgever</i>	Is de in de considerans genoemde partij onder 1, hierna ook als CEVA aangeduid.
<i>Vakorganisatie</i>	Elk der partijen in de considerans genoemd onder 2.
<i>Werknemer</i>	De man of vrouw in dienst van de werkgever. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd; degene die een leerovereenkomst dan wel degene die een werkervaringsplaats voor bepaalde tijd heeft van 3 maanden of minder, of werknemers boven salarisschaal 11. Werknemers met een persoonlijke arbeidsovereenkomst vallen buiten de cao.
<i>Maandsalaris</i>	Het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal.
<i>Maandinkomen</i>	Het maandsalaris verhoogd met de toelagen vermeld in deze cao. Toeslagen maken hier geen deel van uit.
<i>Salaris</i>	Maandsalaris.
<i>Salaris per uur</i>	Bij een normale arbeidsduur zoals genoemd in Artikel 32 (Normale arbeidsduur) van gemiddeld 39,25 uur 1/170,6e deel van het salaris.
<i>Parttime werknemer</i>	De werknemer die minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond.
<i>Functie</i>	Het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen.
<i>Plaats van tewerkstelling</i>	De gemeente waarin of van waaruit de werkzaamheden over het algemeen worden verricht.
<i>Werktijdsregeling</i>	De door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde arbeidstijden.
<i>Bevoegde MZ-orgaan</i>	Het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden.
<i>Pensioenuitvoerder</i>	De verzekeraar waar CEVA de lopende pensioenregeling laat uitvoeren.
<i>Merit</i>	Een procentuele salarisverhoging als beloning voor de prestatie en ontwikkeling die de werknemer het afgelopen jaar heeft gerealiseerd, waarbij ook rekening wordt gehouden met de Relatieve Salaris Positie (RSP) van de werknemer.
<i>Merit budget</i>	Loonsom van werknemers in salarisschalen 8 tot en met 11 vermenigvuldigd met het merit percentage
<i>Loonsom</i>	Het feitelijke bruto maandsalaris van de werknemer op 31 december van het betreffende jaar vermenigvuldigd met 12,96 (12 maanden + 8% vakantiegeld)

Artikel 2. Karakter cao

De werkgever kan een werknemer in dienst nemen of houden onder voorwaarden die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald.

Artikel 3. Looptijd

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 15 maanden en treedt in werking op 1 april 2025 en eindigt derhalve op 30 juni 2026.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met 1 jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient ten minste 3 maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

Artikel 4. Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland zijn zowel de werkgever als de vakorganisatie(s) gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen.

Artikel 5. Geschillenregeling

1. Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen de werkgever en de vakorganisatie(s) zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.
2. Wanneer binnen 2 maanden nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil schriftelijk aan de andere partijen bij de overeenkomst heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, zullen partijen hun geschil voorleggen aan een daartoe in te stellen paritair samengestelde interpretatiecommissie die advies zal uitbrengen aan partijen.

Artikel 6. Informatieverschaffing aan vakorganisatie(s)

De werkgever zal de vakorganisatie(s) ten minste tweemaal per jaar informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot het personele, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.

1.1. Verplichtingen van de werkgever

Artikel 7. Algemeen

De werkgever is gehouden te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Artikel 8. Vermelding cao

De werkgever zal in de met de werknemer te sluiten arbeidsovereenkomst vermelden dat de cao van toepassing is.

Artikel 9. Exemplaar cao uitreiken

De werkgever zal de cao aan werknemers beschikbaar stellen in een gedrukte versie en via intranet.

Artikel 10. Informatie over instructies en voorschriften

De werkgever zal de werknemer inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen. Voor zover schriftelijk vastgelegd, liggen de instructies en voorschriften op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats ter inzage.

Artikel 11. Verstrekken van persoonsgegevens

1. De werkgever verstrekt slechts persoonsgegevens aan een derde voor zover zulks voortvloeit uit of verenigbaar is met het doel waarvoor de gegevens oorspronkelijk verzameld zijn.
2. Tot verstrekking van gegevens alleen bestaande uit naam, adres, woonplaats, postcode en soortgelijke voor communicatie benodigde gegevens over groepen van werknemers wordt eerst overgegaan na overleg met het bevoegde MZ-orgaan.
3. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de in lid 2 bedoelde persoonsgegevens niet verstrekken.

Artikel 12. Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid

De werkgever zal zorgdragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid bevorderen.

Artikel 13. Klachtrecht

1. De werknemer, die van mening is dat hij door een door de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan overeenkomstig de met de cao-partijen vast te stellen CEVA klachtenregeling, een klacht indienen bij de werkgever.
2. Alvorens te beslissen vraagt de werkgever advies aan de Klachtencommissie volgens de procedure in de CEVA klachtenregeling (zie [BIJLAGE 9 – KLACHTENREGELING](#)).

1.2. Verplichtingen van de werknemer

Artikel 14. Algemeen

1. De werknemer is gehouden zijn functie naar behoren te verrichten en al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is gehouden aan de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen.

Artikel 15. Voldoen aan redelijke opdrachten

1. De werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden.
2. De werknemer zal, indien de werkgever dat nodig acht, op een andere plaats van tewerkstelling dan zijn gebruikelijke zijn opgedragen werkzaamheden verrichten, wanneer dat redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.
3. Het verrichten van andere werkzaamheden en/of het op een andere plaats van tewerkstelling verrichten van werkzaamheden zal in de regel een tijdelijk karakter hebben. Een en ander vindt eerst plaats na overleg met de betrokken werknemer.
4. Indien de werkgever dat nodig acht is de werknemer die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, verplicht ook boven de overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten, dan wel zich beschikbaar te houden voor het zo nodig verrichten van arbeid.

Artikel 16. Wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling

De werkgever kan de werknemer verplichten in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen indien dit uit een oogpunt van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

Artikel 17. Verplichting tot het dragen van bedrijfskleding

De werknemer is verplicht de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer is hiervoor geen bijdrage verschuldigd. De kosten van reiniging en onderhoud van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 18. Geheimhouding

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf, de klanten en andere relaties van het bedrijf bekend is, waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.

Artikel 19. Veiligheid, gezondheid en welzijn op het werk

1. De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermindering van gevaren voor hemzelf of voor anderen.
2. De werknemer zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
3. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
4. Indien de werknemer van de werkgever een vergoeding ontvangt voor het gebruik van eigen middelen bij de uitvoering van zijn werkzaamheden in plaats van een bedrijfsmiddel, is hij verplicht er voor zorg te dragen dat dit middel in een zodanige staat van onderhoud is dat dit geen onnodige belasting of veiligheidsrisico's bij de uitvoering met zich meebrengt.
5. Bij twijfel of de werknemer de belasting van de werkzaamheden nog op een goede wijze aan kan blijkend uit bijvoorbeeld het ziekte dossier/-historie van de werknemer, kan de werkgever de werknemer aanmelden bij de Arbo-dienst voor een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek. Dit onderzoek kan eventueel een op diens functie toegespitste conditietest omvatten.
6. De werknemer is gehouden al datgene te doen of na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten en draagt in die zin verantwoordelijkheid voor zijn gedrag dat van invloed is op het voorkomen van verzuim als gevolg van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid.
7. De aan de werknemer geboden voorlichting-, instructie- en trainingsprogramma's zullen in beginsel binnen werktijd plaatsvinden.

Artikel 20. Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden voordat hij daarmee aanvangt, dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. Het is de werknemer niet toegestaan betaalde noch onbetaalde nevenwerkzaamheden te verrichten:
 - a) die concurrerend zijn voor het bedrijf van de werkgever;
 - b) waardoor sprake is van onverenigbaarheid van functies;
 - c) die, medisch gezien in combinatie met de functie bij het bedrijf van de werkgever, een te zware fysieke of geestelijke belasting voor de werknemer vormen;
 - d) die schade toebrengen aan de belangen of de goede naam van het bedrijf van de werkgever;
 - e) waardoor strijdigheid ontstaat met het bepaalde in de Arbeidstijdenwet.
3. De werknemer die twijfelt of de door hem te verrichten nevenwerkzaamheden in strijd zijn met het gestelde in lid 2, kan de werkgever toestemming vragen voor deze nevenwerkzaamheden. De werkgever zal aan de werknemer binnen 4 weken schriftelijk en gemotiveerd zijn beslissing kenbaar maken. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij het verzoek van de werknemer op grond van objectieve redenen niet gerechtvaardigd kan worden. Daar is in ieder geval sprake van als de nevenwerkzaamheden op enige wijze aantoonbaar strijd oplevert met hetgeen onder lid 2 van dit artikel is benoemd.

Artikel 21. Afstand van rechten ter zake van uitvindingen en prestaties

1. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten en de daaruit voortvloeiende rechten, respectievelijk op het aandeel van de werknemer in die resultaten en in de daaruit voortvloeiende rechten. Indien de resultaten zijn behaald in samenwerking met anderen die niet aan deze cao zijn gebonden, rust op de werknemer de verplichting om desgevraagd al datgene te doen wat redelijkerwijze van hem verlangd kan worden om te bewerkstelligen dat de anderen hun aandeel in het resultaat en in de daaruit voortvloeiende rechten op redelijke voorwaarden overdragen aan de werkgever. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken.
2. De werknemer is verplicht om de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk van de in het eerste lid genoemde resultaten op de hoogte te stellen.
3. De werkgever kan op de in het eerste lid genoemde resultaten rechten van industriële eigendom, zoals octrooi- en modelrechten, vestigen in en buiten Nederland. De werknemer dient, voor zover dit niet reeds op grond van het bepaalde in het eerste lid is geschied, de in dat lid bedoelde rechten aan de werkgever over te dragen.

De werknemer is verplicht om de werkgever elke medewerking te verlenen bij het vestigen of verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van bedoelde rechten, alsmede om desgevraagd al datgene te doen wat redelijkerwijze van hem verlangd kan worden om te bewerkstelligen dat de in het eerste lid bedoelde anderen deze medewerking eveneens verlenen. De werkgever verleent de werknemer bij de uitvoering van de in lid 1 bedoelde verplichtingen de benodigde medewerking en ondersteuning. De uit de nakoming van dit lid voortvloeiende kosten van de werknemer komen ten laste van de werkgever.
4. De werkgever kan, indien hij van zijn recht op de in het eerste lid genoemde resultaten geen gebruik wenst te maken, op verzoek van de werknemer hiervan schriftelijk afstand doen. Aan een dergelijke afstand kunnen nadere voorwaarden worden gesteld.
5. Indien de werkgever van het recht op octrooi gebruik maakt, wordt aan de werknemer een billijke vergoeding toegekend.

Hoofdstuk 2 – De arbeidsovereenkomst

Artikel 22. Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd onder toepasselijkheid van het CEVA Flexmodel overeenkomstig de bepalingen zoals opgenomen in [BIJLAGE 2 – CEVA FLEXMODEL](#).

Artikel 23. Proeftijd

1. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd.
2. Bij het aangaan van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar, geldt een proeftijd van 1 maand.
3. Voor de werknemer die voorafgaand aan de CEVA arbeidsovereenkomst als uitzendkracht/inlener voor CEVA actief is geweest geldt geen proeftijd.
4. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd voor de duur van maximaal 2 maanden.
5. De proeftijd, zoals bedoeld in de leden 2 en 4 van dit artikel, worden altijd schriftelijk overeengekomen onder vermelding van de duur van de proeftijd.

Artikel 24. De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt in elk geval opgenomen:
 - a) de datum van indiensttreding;
 - b) de plaats van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst;
 - c) een omschrijving van de bij aanvang van de arbeidsovereenkomst te verrichten werkzaamheden dan wel de functiebenaming;
 - d) het salaris en de salarisschaal bij aanvang van de arbeidsovereenkomst;
 - e) de arbeidsduur;
 - f) de verplichting tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden;
 - g) de vermelding dat de cao van toepassing is; inclusief pensioenregeling;
 - h) de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan;
 - i) de vermelding of de proeftijd is overeengekomen en de duur van deze proeftijd.
3. Voorts kan de arbeidsovereenkomst onder meer bepalingen bevatten met betrekking tot:
 - a) het verrichten van nevenwerkzaamheden;
 - b) een non-concurrentiebeding.

Artikel 25. Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De werkgever en de werknemer nemen bij het bepalen van de opzegtermijn het volgende in acht:
 - a) de opzegtermijn bedraagt voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
 - i. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - ii. 5 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - iii. 15 jaar of langer heeft geduurd: 6 maanden.
 - b) de opzegtermijn bedraagt voor de werknemer 1 maand.De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de kalendermaand.
2. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de opvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever samengeteld.
3. De werkgever kan een langere opzegtermijn overeenkomen met de werknemer. In dat geval is de opzegtermijn voor de werkgever gelijk aan die van de werknemer.

Artikel 26. Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst, bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, dan wel bij terugkeer van de tijdelijk afwezige werknemer.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat:
 - a) de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van 1 maand, en
 - b) het einde van de arbeidsovereenkomst het einde van de kalendermaand is.

Artikel 27. Opzegging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer uit hoofde van ziekte of gebreken voor de vervulling van zijn functie ongeschikt is, wordt de arbeidsovereenkomst 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid beëindigd door opzegging.
2. Tot deze beëindiging wordt eerst overgegaan nadat een zorgvuldig onderzoek is ingesteld naar de mogelijkheid om de werknemer binnen het bedrijf van de werkgever te herplaatsen in een passende functie.
3. De termijn van 2 jaar genoemd in lid 1 wordt verkort indien en tot het moment waarop is vastgesteld dat de werknemer zonder gegronde redenen weigert gevolg te geven aan redelijke voorschriften of getroffen maatregelen gericht op re-integratie, weigert passende arbeid te verrichten, weigert zijn medewerking te verlenen met betrekking tot een plan van aanpak dan wel onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie.
4. Indien de werknemer binnen uiterlijk een half jaar na de op grond van lid 1 geplande datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst zou zijn, kan op schriftelijk verzoek van de werknemer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin het jubileum kan worden gevierd.

Artikel 28. Min/max-arbeidsovereenkomsten

1. De werkgever zal een terughoudend gebruik maken van arbeidsovereenkomsten met een minimum en maximum aantal uren.
2. Bij het aangaan van de in lid 1 bedoelde arbeidsovereenkomsten gelden de volgende voorwaarden:
 - a) de minimum duur bedraagt 35 uur per maand,
 - b) de verdeling vindt plaats over periodes van niet minder dan 3 aaneengesloten uren, en
 - c) het maximum aantal uren mag ten hoogste 50% meer zijn dan het minimum aantal uren.
3. De werkgever is gedurende het eerste jaar na indiensttreding geen salaris verschuldigd over de tijd boven de in lid 2 genoemde minimum duur gedurende welke de werknemer geen arbeid heeft verricht.

Artikel 29. Getuigschrift

1. De werkgever zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift uitreiken indien de werknemer daarom verzoekt.
2. Het getuigschrift bevat een juiste opgave omtrent de aard van de verrichte arbeid en de duur van de arbeidsovereenkomst, alsmede, doch alleen op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer, omtrent de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

Artikel 30. Einde arbeidsovereenkomst wegens pensioen

De arbeidsovereenkomst eindigt uiterlijk met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd bereikt waarop, op grond van de Algemene Ouderdoms Wet (AOW), het recht op ouderdomspensioen ontstaat.

Hoofdstuk 3 – Arbeidsduur

3.1. Arbeidsduur

Artikel 31. Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

<i>Arbeid</i>	Elke lichamelijke of geestelijke inspanning die de werkgever van de werknemer verlangt. Woon-werkverkeer valt hier niet onder.
<i>Arbeidstijd</i>	De tijd waarin de werknemer arbeid verricht.
<i>Dienst</i>	Een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen 2 opeenvolgende onafgebroken rusttijden.
<i>Rusttijd</i>	De tijd waarin geen arbeid wordt verricht gelegen tussen 2 opeenvolgende diensten.
<i>Dag</i>	De tijd tussen 00.00 en 24.00 uur.
<i>Nachtdienst</i>	Een dienst waarbij arbeid wordt verricht tussen 00.00 en 06.00 uur.
<i>Pauze</i>	Een aaneengesloten tijdruimte van ten minste 15 minuten waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.
<i>Werk</i>	Arbeid.
<i>Feestdag</i>	Nieuwjaarsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en in lustrumjaren de dag waarop de bevrijding wordt gevierd.
<i>Waadienst</i>	De tijd waarin de werknemer tijdens de rusttijd verplicht is zich beschikbaar te houden om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid te verrichten.
<i>Normale arbeidsduur</i>	De arbeidsduur voor de werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst.
<i>Rooster</i>	De staat waarop de voor de werknemer elkaar opvolgende diensten zijn aangegeven.
<i>ATW</i>	Arbeidstijdenwet.
<i>ATB</i>	Arbeidstijdenbesluit.

Artikel 32. Normale arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bij een volledige arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 39,25 uur per week, waarbij de fulltime werknemer feitelijk gemiddeld 40 uur per week werkt / wordt ingeroosterd en recht heeft op 40 adv – uren op jaarbasis.
2. De werkgever kan in overleg met de vakorganisatie(s) aan groepen werknemers die met bepaalde werkzaamheden zijn belast een reductie op de normale arbeidsduur verlenen.
3. De werknemer bedoeld in lid 1 ontvangt het bij een normale arbeidsduur behorend maandsalaris.

Artikel 33. Arbeidstijd

1. De arbeidstijd per dienst bedraagt ten hoogste 9,5 uren.
2. De arbeidstijd in een rooster bedraagt per week ten hoogste 45 uren. Voor fulltimewerkers is de arbeidstijd in een rooster minimaal 30 uur per week.
3. De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot de tijd gedurende welke bepaalde aan de functie verbonden werkzaamheden ten hoogste mogen worden verricht. De vaststelling, wijziging of intrekking van de werktijden geschiedt in overleg met het bevoegde MZ-orgaan.

Artikel 34. Nachtdienst

1. Inzake nachtdiensten hanteert de werkgever de wettelijke grenzen van de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde regelgeving.
2. De werknemer van 55 jaar of ouder is niet verplicht om nachtdienst te verrichten indien 3 uur of meer van de arbeidstijd in de dienst valt tussen 00.00 en 06.00 uur.

Artikel 35. Rusttijd en vijfdaagse werkweek

1. Inzake de vaststelling van de werk- en rusttijd hanteert de werkgever de wettelijke grenzen van de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde regelgeving.

Artikel 36. Pauze

1. Een arbeidstijd in een aaneengesloten dienst van meer dan 5,5 uren wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt in dat geval ten minste 30 minuten.
2. Bij een aaneengesloten dienst met een arbeidstijd van meer dan 8 uren bedraagt de pauze 45 minuten, waarvan ten minste 30 minuten aaneengesloten.
3. Onderbrekingen in de arbeidstijd van een dienst van minder dan 15 minuten worden aangemerkt als arbeidstijd.
4. De werkgever bepaalt in welke gevallen en in hoeverre onderbrekingen in de dienst bij wijze van uitzondering als arbeidstijd meetellen.
5. Pauzes van een uur of minder tussen 22.00 en 06.00 uur gelden als arbeidstijd, mits van de dienst ten minste 3,5 uren arbeidstijd vallen tussen 00.00 en 06.00 uur.
6. De pauze kan achterwege blijven:
 - a) in geval van solitaire functies waar vervanging tijdens pauzes organisatorische problemen oplevert, of

- b) in situaties waar de aard van het werk met zich meebrengt dat de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden steeds bereikbaar moet zijn.
- 7. In aanvulling op dit artikel staan in BIJLAGE 3 – OVERGANGSMAATREGEL PAUZETIJDEN de overgangsmaatregelen m.b.t. de pauzetijden beschreven. Zie Artikel 1 in bijlage 3 op welke werknemers deze maatregelen van toepassing zijn.
- 8. Om de aanwezigheid en effectieve arbeidstijd gelijk te trekken over alle locaties geldt met ingang van 1 april 2018 het volgende als uitgangspunt:
 - a) Werknemers op het office zijn voortaan 8,5 uur aanwezig op een dag, waarvan 8 uur effectief arbeid wordt verricht.
 - b) Werknemers in het warehouse zijn 9 uur aanwezig op een dag, waarvan 8 uur effectief arbeid wordt verricht (dit blijft dus onveranderd).Hiermee krijgen de werknemers die werkzaam zijn op het office met een compensatieregeling zoals deze beschreven wordt in bijlage 3 de keuze om:
 - 1. de regeling voort te zetten: 9 uur aanwezig; 8 uur arbeid – de compensatieregeling blijft behouden;
 - 2. de regeling te laten vervallen: 8,5 uur aanwezig; 8 uur arbeid – de compensatieregeling is niet meer van toepassing.

Artikel 37. Zon- en feestdagen

- 1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:
 - a) geen arbeid wordt verricht op ten minste 13 zondagen per periode van 52 weken.
 - b) de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevendedag viert, overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevendedag, indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft gericht tot de werkgever.
 - c) op andere feestdagen samenhangend met godsdienstige opvattingen, wordt op verzoek van de werknemer bij het inroosteren van werk zoveel mogelijk rekening gehouden met bedoelde dagen, dan wel wordt de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen.
- 2. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, zal het maandinkomen worden doorbetaald.

Artikel 38. Arbeidstijd inclusief overwerk

Indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid incidenteel en voor korte tijd dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt, verricht de werknemer arbeid voor ten hoogste:

- a) 12 uren per dag;
- b) 9 uren per nachtdienst, bij een nachtdienst met 3 nachtelijke uren of meer, dan wel 10 uren per nachtdienst, bij een nachtdienst met minder dan 3 nachtelijke uren;
- c) 54 uren per week.

Artikel 39. Waakdienst

Voor het verrichten van waakdienst geldt hetgeen in de Arbeidstijdenwet is bepaald, met dien verstande dat een werknemer ten hoogste eenmaal per periode van 4 weken 7 maal 24 uren aaneengesloten waakdienst kan verrichten.

Artikel 40. Afwijken van arbeidstijden

- 1. De werkgever kan om dringende redenen van bedrijfsbelang zodanig afwijken van het gestelde in Artikel 33 (Arbeidstijd) lid 1, Artikel 34 (Nachtdienst) lid 1 en Artikel 35 (Rusttijd en vijfdaagse werkweek) lid 1 en 2 dat de werknemer ten hoogste eenmaal in elke periode van 2 achtereenvolgende weken 14 uren per dag, of per nachtdienst arbeid verricht, mits de werknemer in een tijdruimte van 7 maal 24 uren een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren heeft.
- 2. Bij toepassing van lid 1 wordt het bevoegde MZ-orgaan hierover na afloop geïnformeerd.

Artikel 41. Arbeidstijdverkorting

- 1. De werknemer van 60 jaar of ouder die geen betaalde nevenwerkzaamheden verricht, kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de arbeidstijd in de dienst met behoud van maandinkomen. Voor de werknemer van 63 jaar of ouder bedraagt deze verkorting één uur. Is verkorting van de arbeidstijd van de dienst om organisatorische redenen niet mogelijk, dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.
- 2. De in lid 1 genoemde arbeidstijdverkorting van een half uur dan wel één uur, zal aan het einde van de dienst worden genoten. In onderling overleg tussen werknemer en leidinggevende kan worden overeengekomen om de arbeidstijdverkorting aan het begin van de dienst of als pauze te benutten.
- 3. De in lid 1 genoemde arbeidstijdverkorting geldt zowel voor de werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst als voor de deeltijdwerker die een dienst heeft gelijk aan die van de werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst.

Artikel 42. Generatiepact

a) Uitgangspunten

Voor het generatiepact zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd:

- i. Vanaf de leeftijd 60 jaar is er de mogelijkheid gebruik te maken van een regeling waarbij er 80% wordt gewerkt met behoud van 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

- ii. Vanaf de leeftijd 63 jaar is er de mogelijkheid gebruik te maken van een regeling waarbij er 60% wordt gewerkt met behoud van 80% salaris en 80% pensioenopbouw.
- iii. Wanneer de werknemer gebruik maakt van één van bovenstaande regelingen kan de werknemer geen aanspraak meer maken op arbeidstijdverkorting ([Artikel 41](#)). Daarnaast wordt er, aangezien er niet meer volledig wordt gewerkt, geen ADV meer opgebouwd ([Artikel 32](#)).
- iv. Anders dan onder iii geldt voor werknemers van 63 jaar of ouder, die deelnemen aan generatiepact 1, dat zij recht hebben op een half uur arbeidstijdverkorting per werkdag zoals uiteengezet in [Artikel 41](#).

Onderliggend aan deze uitgangspunten is dat CEVA met deze regeling formatieruimte creëert om de in- en doorstroom met een zelfde contractsvorm te bevorderen voor jongere werknemers.

b) Waarom een generatiepact?

CEVA vindt het belangrijk dat haar werknemers hun werkdag/shift gezond en fit beginnen en ook beëindigen. De wereld is in beweging. De pensioenleeftijd gaat omhoog, waardoor werknemers langer moeten werken. De behoeften van werknemers zijn zeer divers. Daarom wil CEVA haar werknemers helpen te groeien, zodat we samen kunnen bouwen aan een toekomst.

Waarneembaar is dat ouderen, met veel kennis van zaken, soms te maken hebben met verminderde belastbaarheid en de behoefte om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. Het is in het belang van deze senioren én van CEVA om een instrument aan te bieden om de duurzame inzetbaarheid te verhogen zodat deze werknemers hun gehele carrière gezond en gemotiveerd kunnen doorwerken. Het generatiepact kan formatieruimte opleveren, waardoor ruimte ontstaat voor in en doorstroom. Hiermee krijgen we nieuwe impulsen en wordt beweging en een evenwichtiger leeftijdsopbouw in de organisatie gecreëerd. Tegelijkertijd blijft belangrijke kennis van werknemers behouden.

1. Definities

- 1.1. Eerste pact of pact 80/90/100 refereert naar het generatiepact mogelijk vanaf 60 jaar met een arbeidsduur van 80,00%, salaris van 90,00% en pensioen van 100,00%.
- 1.2. Tweede pact of pact 60/80/80 refereert naar het generatiepact mogelijk vanaf 63 jaar met een arbeidsduur van 60,00%, salaris van 80,00% en pensioen van 80,00%.

	Fulltime (100/100/100)	Pact 80/90/100 (eerste pact)	Pact 60/80/80 (tweede pact)
Arbeitsduur	100,00%	80,00%	60,00%
Salaris	100,00%	90,00%	80,00%
Pensioen	100,00%	100,00%	80,00%
Mogelijk vanaf leeftijd		60 jaar	63 jaar

2. Wie kan hiervan gebruik maken?

- 2.1. De werknemer van 60 jaar en ouder kan gebruik maken van deze regeling. Een verzoek wordt gehonoreerd tenzij zwaarwegende belangen van werkgever zich daartegen verzetten.
- 2.2. De werknemer moet minimaal 1 jaar in dienst zijn bij werkgever.
- 2.3. De werknemer die doorwerkt na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kan na die leeftijd niet meer (gaan) deelnemen aan het generatiepact.

3. Eenmalige keuze

- 3.1. Deelname aan het generatiepact kan niet tussentijds worden beëindigd gedurende de looptijd en loopt door tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Een eenmaal toegekend verzoek bindt zowel de werkgever als de werknemer.
- 3.2. Wanneer de werknemer 63 jaar oud is (of wordt) kan deelname aan het generatiepact worden aangepast naar het tweede generatiepact (60/80/80).
- 3.3. Alleen wanneer beide partijen hiermee instemmen kan het besluit worden ingetrokken.

4. Buitengewoon verlof en arbeidsduur

- 4.1. Aan de werknemer die deelneemt aan het generatiepact wordt vanaf de ingangsdatum van het generatiepact gedeeltelijk doorbetaald buitengewoon verlof (pactverlof) verleend,
- 4.2. Er kunnen individuele afspraken worden gemaakt over de ingangsdatum. Werkgever moet voldoende tijd krijgen om zich voor te bereiden op de gedeeltelijke uitstroom van de werknemer. Ingangsdatum is echter altijd de eerste dag van een kalendermaand.
- 4.3. Het buitengewoon verlof is naast het type pact afhankelijk van de huidige formele arbeidsduur van de werknemer. Dit verlof blijft gedurende de deelname ongewijzigd, tenzij de werknemer besluit na het bereiken van de leeftijd van 63 jaar over te stappen naar het tweede pact.
- 4.4. De resterende arbeidsduur dient tenminste 16 uur per week te bedragen.
- 4.5. Om het aantal nieuwe arbeidsuren te bepalen, is het percentage (80% of 60%) toegepast op de huidige arbeidsduur zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Dit leidt vervolgens tot het pactverlof, nieuwe salaris en pensioenopbouw van de werknemer.

5. Salaris

- 5.1. De werknemer ontvangt bij deelname aan het eerste generatiepact 90% van zijn maandinkomen vóór deelname. Bij het tweede pact is dat 80% van het maandinkomen vóór deelname. Het percentage (de 90% of 80%) blijft gedurende de deelname ongewijzigd.
- 5.2. Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op het salaris van de werknemer, wordt bij deelname uitgegaan van het met toepassing van deze regeling geldende salaris (d.w.z. 90% of 80% salaris), voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
6. Pensioenopbouw
 - 6.1. In afwijking van [Artikel 50](#) en [BIJLAGE 6 – PENSIOENOPBOUW TIJDENS VERLOF](#) wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van 100% (bij pact 1) of 80% (bij pact 2) van het maandinkomen voor de duur van het verleende buitengewoon verlof ter deelname aan het generatiepact.
 - 6.2. De werknemer betaalt de vastgestelde eigen bijdrage op basis van het maandinkomen in deze regeling (de 90% of 80%) .
7. Werktijden en werkzaamheden bij deelname
 - 7.1. Voor werknemers vanaf 60 jaar tot en met 62 jaar geldt dat de arbeidstijdverkorting, zoals uiteengezet in [Artikel 41](#), komt te vervallen. Dit geldt tevens voor werknemers vanaf 63 jaar die deelnemen aan generatiepact 2. Voor werknemers van 63 jaar of ouder, die deelnemen aan generatiepact 1, geldt dat zij recht hebben op een half uur arbeidstijdverkorting per werkdag zoals uiteengezet in [Artikel 41](#).
 - 7.2. De feitelijke werktijden worden vastgesteld in overleg tussen werknemer en diens leidinggevende. Ook worden duidelijke afspraken gemaakt over de mogelijke invulling van de resterende uren die werknemer blijft werken (wanneer dit substantieel afwijkt van de huidige werkzaamheden).
8. Opbouw verlof

Gedurende de deelname aan het generatiepact wordt het verlof teruggebracht tot de verlof aanspraak op de aangepaste arbeidsduur (evenredigheid). Dit geldt voor alle genoemde verlofuren in [Artikel 44](#).
9. Toeslagen
 - 9.1. Wat betreft de toeslag voor overwerk geldt hetzelfde als [Artikel 69](#), lid 1. Voor de parttime en dus deelnemende werknemer wordt onder overwerk verstaan arbeid, waarmee in opdracht van de werkgever de normale arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden.
 - 9.2. Hetgeen in [Artikel 70](#) van de CEVA cao is opgenomen over toeslag voor waakdienst blijft van toepassing.
10. Gevolgen aanspraken

Voor de berekening van rechtspositionele aanspraken en verplichtingen die gebaseerd zijn op de formele arbeidsduur van de werknemer wordt bij deelname uitgegaan van de formele arbeidsduur van de werknemer verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof, voor zover in deze regeling niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
11. Arbeidsongeschiktheid

De inzetbaarheid van de werknemer bij arbeidsongeschiktheid gedurende deelname is ten hoogste gelijk aan diens formele arbeidsduur, verminderd met het op grond van deze regeling verleende verlof. Als een deelnemende werknemer gedurende een jaar volledig arbeidsongeschikt is, kan de deelname op verzoek van de werknemer tussentijds worden beëindigd.
12. Evaluatie

Het generatiepact wordt gedurende de werkingsduur minimaal 1 keer per jaar gemonitord door cao-partijen. Hierbij wordt door CEVA inzicht gegeven in de hoeveelheid FTE die is gecreëerd voor jongere werknemers (in de leeftijd tot ± 30 jaar) als gevolg van het pact.

3.2. Vakantie

Artikel 43. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Artikel 44. Vakantie

1. De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst bouwt per volledig vakantiejaar dat hij bij de werkgever in dienst is vakantie op tot een totaal van 195 uur, met doorbetaling van maandinkomen.
2. De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt voor de werknemer die in het desbetreffende kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, verhoogd met 16 uur.
3. De in lid 1 genoemde basisvakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de navolgende tabel:

Leeftijden	Verhoging
35 t/m 44 jaar	8 uur
45 t/m 49 jaar	16 uur
50 t/m 54 jaar	24 uur
55 t/m 59 jaar	39 uur
60 jaar of ouder	47 uur

4. Voor de parttime werknemer wordt het recht op vakantie in uren naar evenredigheid vastgesteld.
5. [In BIJLAGE 4 – REGELING KOPEN EN VERKOPEN VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN BIJ CEVA](#) is een regeling opgenomen voor het kopen en verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 45. Vakantie bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar

1. Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal uren waarop hij aanspraak zou hebben indien hij het gehele jaar in dienst zou zijn.
Indien de werknemer in de loop van een kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij aanspraak op vakantie in evenredigheid met het aantal volle kalendermaanden dat hij gedurende dat kalenderjaar in dienst is geweest. In afwijking hiervan heeft de werknemer, indien de arbeidsovereenkomst korter dan 2 maanden heeft geduurd, een zuiver proportionele aanspraak op vakantie.

Artikel 46. Opnemen van vakantie

1. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Daarbij is het uitgangspunt dat de werknemer met het oog op zijn welzijn ieder jaar voldoende vakantie opneemt. Indien de werkgever niet binnen 6 weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft ingediend zijn gewichtige redenen schriftelijk heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan ten behoeve van de vakantieplanning voor een bedrijfs onderdeel of afdeling een datum vaststellen waarvoor de werknemer zijn wensen schriftelijk kenbaar moet hebben gemaakt. Voor de zomervakantie is dit bepaald op 31 december van het voorgaande kalenderjaar. De werkgever geeft uiterlijk 15 februari van het desbetreffende kalenderjaar aan of de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer is vastgesteld.
2. In het algemeen zal de vakantie van de werknemer eenmaal per jaar een aaneengesloten periode van 3 weken omvatten, voor zover het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet. Op verzoek van de werknemer kan de vakantie ook een periode van minder dan 3 weken aaneengesloten omvatten.
3. De werknemer neemt zijn vakantieaanspraken in uren op. Bij het opnemen van vakantie op dagen waarop de werktijd voor de werknemer meer of minder is dan 8 uren, wordt het aantal uren van het vakantietegoed afgeschreven dat de werknemer had moeten werken. De werkgever kan nadere voorwaarden stellen over de wijze waarop de vakantie dient te worden opgenomen.
4. De opbouw van vakantiedagen tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid, het samenvallen van vakantiedagen waarop geen arbeid wordt verricht, overschrijving en verjaring van vakantiedagen, behoud van vakantieaanspraken bij indiensttreding en ontslag en vakantieaanspraken, is bij wet geregeld.

3.3. Buitengewoon verlof

Artikel 47. Buitengewoon verlof van korte en lange duur

1. Definitie begrippen
 - a) Onder “huwelijk” wordt tevens verstaan “een overeengekomen notarieel samenlevingscontract”, of “een door ambtenaar van de burgerlijke stand opgemaakte akte van registratie van partnerschap”;
 - b) Onder “begrafenis” wordt tevens verstaan “crematie”;
 - c) Onder “partner” wordt verstaan degene met wie werknemer een onder lid a genoemde verbintenis is aangegaan, dan wel degene met wie de werknemer duurzaam samenwoont, mits de werkgever hierover schriftelijk geïnformeerd is;
 - d) Voor alle genoemde familiebetrekkingen in dit artikel geldt dat dit gelijkkelijk van toepassing is op stief-, pleeg-, aangehuwde- of adoptieve relaties;
 - e) Familielid in de eerste graad zijn partner, ouders, kinderen;
 - f) Familielid in de tweede graad zijn broers/zussen, grootouders en kleinkinderen;
 - g) Familielid in de derde en vierde graad zijn ooms/tantes, overgrootouders, achterkleinkinderen, neven/nichten, achterneven/achternichten, oudooms/oudtantes.
2. Aan de werknemer wordt voor de navolgende gebeurtenissen verlof met doorbetaling van maandinkomen toegekend:
 - a) bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - b) bij het overeenkomen van een notarieel samenlevingscontract: 1 dag;
 - c) bij huwelijk of bij het opmaken door een ambtenaar van de burgerlijke stand van een akte van registratie van partnerschap van de werknemer: 4 dagen;
 - d) voor het bijwonen van een huwelijk of het bijwonen van een feest in het kader van geregistreerd partnerschap van bloed- of aanverwanten in de eerste of tweede graad: 1 dag;
 - e) bij overlijden van een familielid
 - i. in de eerste graad; vanaf het moment van overlijden tot 2 dagen na de begrafenis;
 - ii. in de tweede graad: 2 dagen;
 - iii. in de derde of vierde graad: 1 dag (indien de begrafenis op een werkdag valt);
 - iv. in geval de werknemer is belast met het organiseren van de begrafenis of de afwikkeling van de nalatenschap (of met beide) wordt verlof verleend voor 4 dagen;
 - f) bij bevalling van de partner van de werknemer: 5 dagen;
 - g) bij het:
 - i. 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer: 1 dag;
 - ii. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van een familielid in de eerste graad: 1 dag;
 - iii. 25-, 40-, 50 jarig bedrijfsjubileum van de werknemer, of van familieleden in de eerste graad: 1 dag;
 - h) voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: 2 dagen;
 - i) bij verhuizing: eenmaal in een kalenderjaar: 2 dagen (deze beperking is niet van toepassing bij verhuizingen als gevolg van overplaatsing);
 - j) voor het voldoen aan een wettelijke verplichting: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is. Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen.
3. Voor een bezoek aan huisarts of medisch specialist geldt als uitgangspunt dat dit buiten de arbeidstijd plaatsvindt. Indien dit niet mogelijk is, wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld om dit tijdens werktijd te doen:
 - a) Bezoek huisarts/tandarts: maximaal 2 uur
 - b) Bezoek medisch specialist: 4 uur als richtlijn
4. De werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandinkomen indien en voor zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, partner of ouders kan worden voorzien.
 - a) De werkgever maakt in overleg met de werknemer (met inachtneming van de wettelijke bepalingen terzake) afspraken over de duur en omvang van het verlof, waarbij van de werknemer de bereidheid wordt verwacht vakantie en eventuele restitutie in tijd aan te wenden.
 - b) De werkgever kan voorts op verzoek van de werknemer, zo nodig onder voorwaarden, verlof met of zonder doorbetaling van maandinkomen verlenen in de gevallen dat daartoe aanleiding bestaat.
5. Voor een parttime werknemer wordt het in dit artikel genoemde verlof naar rato toegepast met een minimum van 1 dag voor zover het op de dag van de gebeurtenis is.

Artikel 48. Ouderschapsverlof

1. In aanvulling op het gestelde in Hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op verlof zonder doorbetaling van het maandinkomen over een aaneengesloten periode van maximaal 12 maanden, waarbij het verlof verleend wordt over ten hoogste de helft van de overeengekomen arbeidsduur per week. Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
2. De werknemer kan in overleg met de werkgever, met inachtneming van de maximale omvang van het verlof als bedoeld in lid 1, een andere vormgeving van het verlof overeenkomen. De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot een andere vormgeving alleen afwijzen op grond van het bedrijfsbelang.
3. De werknemer meldt het voornemen tot verlof ten minste 2 maanden voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk bij de werkgever, onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
4. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot 4 weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
5. De opbouw van aanspraken op pensioen van de werknemer en de deelname aan de ANW-hiaatverzekering wordt voortgezet op basis van de overeengekomen arbeidsduur direct voorafgaande aan het verlof. De voor de voortzetting verschuldigde premie over dat deel van de arbeidsovereenkomst waarover verlof wordt genoten, komt voor rekening van de werkgever en zal door de werkgever worden afgedragen aan de Pensioenuitvoerder van werkgever.
6. De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is.
7. Indien de werknemer tijdens het verlof in het bedrijfsbelang een studie volgt, zullen de kosten hiervan gedurende het verlof volledig worden vergoed indien de studie met goed gevolg wordt afgesloten. Voor het overige zal gehandeld worden volgens de binnen werkgever geldende regeling voor opleidingsfaciliteiten.

Artikel 49. Zorgverlof

1. Kortdurend zorgverlof
 - a) Als werknemer een zieke in zijn naaste omgeving wilt verzorgen, heeft werknemer recht op kortdurend zorgverlof. Voorwaarde is dat de zieke verzorging nodig heeft. En werknemer is gezien de concrete omstandigheden van het geval de enige die de zieke zorg kan geven.
 - b) Werknemer meldt het verlof zo spoedig mogelijk bij uw werkgever. Werkgever kan werknemer achteraf vragen om bewijs dat het verlof nodig was.
 - c) Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Gedurende het kortdurend zorgverlof wordt het maandinkomen 70% doorbetaald.
2. Langdurig zorgverlof
 - a) De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om maximaal 6 weken langdurig zorgverlof op te nemen. Een werknemer kan dit aanvragen om voor een langere tijd noodzakelijke zorg te bieden aan iemand uit de omgeving die levensbedreigend ziek is of langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat werknemer de enige is die deze zorg kan geven. Iemand uit de omgeving wordt bedoeld als:
 - i. partner, kind, (groot-)ouders, broers, zussen;
 - ii. andere huisgenoten van de werknemer dan kinderen of partner;
 - iii. mensen met wie de werknemer een sociale relatie heeft en die afhankelijk zijn van de hulp van de werknemer.
 - b) Een werknemer kan per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat hij werkt opnemen. In overleg met de werkgever kan het verlof over maximaal 18 weken worden verspreid.
 - c) De werknemer dient uiterlijk 2 weken van tevoren een schriftelijke aanvraag voor langdurig zorgverlof in te dienen bij de werkgever, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden verlangd.
 - d) De eerste twee weken van het langdurig zorgverlof wordt het maandinkomen 100% doorbetaald, de volgende twee weken wordt het maandinkomen 50% doorbetaald en de laatste twee weken zijn onbetaald verlof. Op verzoek van de werknemer kunnen er vakantiedagen worden ingehouden om het salaris tot 100% aan te vullen.
 - e) Op het moment dat er langdurig zorgverlof wordt aangevraagd is het niet mogelijk om ook nog gebruik te maken van kortdurend zorgverlof voor eenzelfde situatie.

Artikel 50. Onbetaald verlof

Tijdens onbetaald verlof wordt de pensioenopbouw gedurende 31 kalenderdagen door de werkgever gecontinueerd. Bij langdurig zorgverlof, onbetaald verlof en levensloopverlof, langer dan 31 kalenderdagen, wordt continuering van de verzekering van het nabestaandenpensioen en van het arbeidsongeschiktheidspensioen door de werkgever aangeboden. De premie hiervoor is voor rekening van de werknemer. Zie hiervoor [BIJLAGE 6 – PENSIOENOPBOUW TIJDENS VERLOF](#).

Artikel 51. Aanvullend geboorteverlof

De toegekende uitkering van het UWV is ter hoogte van 70% van het voor de werknemer geldende dagloon, of indien het loon van de werknemer hoger is dan het maximum dagloon, 70% van het maximumdagloon. De werkgever vult de uitkering aan tot 100% van het voor de werknemer geldende dagloon, of tot 100% van het geldende maximumdagloon indien het dagloon van de werknemer hoger is dan het geldende maximum dagloon. De uitkering wordt aangevuld gedurende de opname van het aanvullend geboorteverlof.

Hoofdstuk 4 – Beloningen

4.1. Salaris

Artikel 52. Uitbetaling maandinkomen

Het maandinkomen wordt uiterlijk de drieëntwintigste van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen giro- of bankrekening. In de maand van overlijden wordt het volledig maandsalaris overgeschreven, alsmede de toelagen en toeslagen tot de dag van overlijden.

Artikel 53. Toekenning van de salarisschaal

1. Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in [BIJLAGE 1 – SALARISTABELLEN](#), is bepalend het niveau van de functie. Voor de vaststelling van het niveau van de functie wordt gebruik gemaakt van een systematiek van functiewaardering.
2. Aan de werknemer die nog niet over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 1 jaar een lagere salarisschaal worden toegekend dan die welke met het functieniveau overeenkomt. Met de werknemer worden regelmatig voortgangsgesprekken gehouden waarin wordt vastgesteld of hij over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist. Zodra is vastgesteld dat de werknemer de functie volledig kan uitoefenen, wordt aan de werknemer de salarisschaal toegekend die met het functieniveau overeenkomt. Indien deze toekenning van een lagere salarisschaal van toepassing is op groepen van werknemers, zal de werkgever hiervoor in overleg met de vakorganisatie(s) een regeling vaststellen.

Artikel 54. Salarisvaststelling

1. Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld op basis van de ervaring en de wijze van functioneren van de werknemer.
2. De salarisschalen met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden bij een normale arbeidsduur, zoals genoemd in [Artikel 32](#) (Normale arbeidsduur). Voor de parttime werknemer worden deze bedragen naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 55. Leeftijdsschaal en doelgroepschaal

1. Leeftijdsschaal
 - a) Voor de werknemer jonger dan 21 jaar vindt inpassing plaats op het salaris dat bij de leeftijd hoort.
 - b) Voor de werknemer van 21 jaar of ouder vindt inpassing in beginsel plaats op het aanvangssalaris (minimum). Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies.
2. Doelgroepschaal
 - a) Partijen spreken af dat gedurende de looptijd van de cao banen (garantiebanen) worden gerealiseerd conform het sociaal akkoord 2013 voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking. Hieronder worden verstaan:
 - i. Wajongers met arbeidsvermogen;
 - ii. Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die vallen onder de verantwoordelijkheid van gemeenten (Participatiewet) en die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
 - iii. Mensen met een WSW-indicatie;
 - iv. Mensen met een WIW- of ID-baan;
 - v. Schoolverlaters vanuit praktijkonderwijs en vso die ingeschreven staan in het Doelgroepregister¹.
 - b) Voor de werknemers die opgenomen zijn in het Doelgroepregister en voor wie de werkgever bovendien loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet, wordt schaal 1 gebruikt en staat gelijk aan het Wettelijk Minimumloon (WML).
 - c) Wajongers kunnen ook in de laagste loonschalen ingedeeld worden, maar alleen indien de normfunctie daarin past. Uitgangspunt is de normfunctie². Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven genoemde doelgroepen en niet voor andere werknemers.

Artikel 56. Salarisaanpassing leeftijdsschalen 1 tot en met 7

1. De aanpassing van het leeftijdssalaris gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt. Bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd wordt het aanvangssalaris van de schaal toegekend. Ook deze aanpassing gaat in op de eerste van de maand waarin de verjaardag valt.
2. De toekenning van (een) stap(pen) in het schaaljarendeel van de salarisschaal gaat in op 1 januari. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse stap in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden. De werknemer aan wie in het voorafgaande jaar wegens het bereiken van de 21-jarige leeftijd het aanvangssalaris van de schaal is toegekend, ontvangt per 1 januari de verhoging conform de methodiek in [artikel 57](#).

¹ Doelgroepregister: is het register met iedereen die onder de banenafpraak valt en bijgehouden wordt door het UWV.

² Normfunctie: de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring die qua samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de potentiële werknemer aan ligt.

Artikel 57. Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 2 tot en met 7

1. Aan de werknemer ingedeeld in schaal 2 tot en met 7 wordt een jaarlijkse verhoging toegekend op basis van de relatieve salarispositie (RSP) in de schaal (gerekend van het eindsalaris en met een maximum van 100% van het eindsalaris) aan de hand van navolgende matrix. Met genoemde percentages wordt het salaris aangepast. De positie in de schaal is het feitelijke salaris, uitgedrukt als percentage (afgerond op 2 decimalen) van het eindsalaris in de betreffende schaal.

Relatieve salarispositie (RSP)	Tot 80%	80% tot 90%	90% tot 100%
Verhogingspercentage	3,0%	2,75%	2,0%

2. Voor werknemers met een RSP van 100% of groter geldt dat er geen salarisverhoging is op grond van dit artikel. Wel wordt over het huidige salaris van de werknemers die een RSP groter dan 100% hebben de collectieve salarisverhogingen van [BIJLAGE 1 – SALARISTABELLEN](#) toegepast. Indien de manager vindt dat de werknemer een uitzonderlijke bijdrage heeft geleverd aan CEVA dan kan deze een verzoek indienen voor een salarisverhoging tot een maximum RSP van 110%.
3. Bij onvoldoende functioneren kan de werknemer de toekenning van de jaarlijkse verhoging worden onthouden.
4. De salarisaanpassingen gaan in op 1 januari. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 januari de jaarlijkse aanpassing in de schaal toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.

Artikel 58. Jaarlijkse salarisaanpassing voor werknemers ingedeeld in de schalen 8 tot en met 11

1. Aan de werknemer ingedeeld in schaal 8 tot en met 11 wordt een jaarlijkse verhoging toegekend op basis van de merit. Werknemers in deze salarisschalen ontvangen per 1 mei 2025 de collectieve salarisverhoging van [BIJLAGE 1 – SALARISTABELLEN](#). [Vanaf 1 juni 2025 worden werknemers uitgesloten van de collectieve salarisverhogingen.](#)
2. Voor werknemers met een RSP van 100% of groter geldt dat er geen salarisverhoging is op grond van dit artikel. Over het huidige salaris van werknemers die een RSP van 100% of groter hebben, wordt nog eenmalig de collectieve salarisverhoging per 1 mei 2025 toegepast.
3. Het meritpercentage wordt jaarlijks in overleg met de vakorganisatie(s) vastgesteld. Voor de merit in april 2026 geldt een merit budget van 3,75% * de loonsom van alle werknemers in schalen 8 tot en met 11 (peildatum 31 december 2025).
4. Bij onvoldoende functioneren kan de werknemer de toekenning van de jaarlijkse verhoging worden onthouden. Voor de merit in april 2026 geldt voor alle werknemers die in aanmerking komen voor de merit een minimale meritgarantie van 1,5%, tenzij het eindsalaris in de betreffende schaal bereikt wordt.
5. De Global CEVA meritregels zijn van toepassing voor het bepalen of een medewerker in aanmerking komt voor een merit.
6. De salarisaanpassingen gaan in op 1 april. Aan de werknemer die in het voorafgaande jaar in dienst is getreden, wordt per 1 april de jaarlijkse salarisaanpassing op basis van de merit toegekend indien de indiensttreding voor 1 oktober heeft plaatsgevonden.

Artikel 59. Overgang naar een hogere schaal

1. Indien de werknemer een leeftijdssalaris heeft, wordt bij overgang naar een hogere schaal het leeftijdssalaris uit de hogere schaal toegekend.
2. Indien de werknemer is ingedeeld in het schaaljarendeel van de salarisschaal, wordt voor het vaststellen van de schaalverhoging uitgegaan van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de oude en de nieuwe schaal. De verhoging bedraagt de helft van dit verschil zonder afronding. Zie [BIJLAGE 1 – SALARISTABELLEN](#) voor deze verhogingsbedragen.
3. Bij overgang naar een hogere schaal vervalt de persoonlijke toelage. Bij de inpassing in de nieuwe schaal wordt met het bedrag van deze toelage rekening gehouden voor zover het eindsalaris in de nieuwe schaal nog niet is bereikt. De hoogte van het salaris uit de oude schaal inclusief de persoonlijke toelage wordt gegarandeerd.
4. Wanneer de overgang naar een hogere schaal samenvalt met de (jaarlijkse) salarisverhoging wordt de salarisverhoging conform de matrix in [Artikel 57](#) bepaald op basis van de huidige schaal vermeerderd met de schaal aanpassing van lid 2.

Artikel 60. Variabele beloning

1. In aanvulling op het gestelde in de artikelen 51 tot en met 58 kan de werkgever voor functies in het commerciële werkveld, waarbij sprake is van kwantificeerbare omzetdoelstellingen, een systeem van variabele beloning toepassen.
2. De variabele beloning maakt geen deel uit van het maandinkomen.

Artikel 61. Vakantie-uitkering

1. De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen.

Artikel 62. Structurele brutotoeslag

De werkgever betaalt maandelijks een toeslag ter hoogte van 1% van het maandsalaris aan alle werknemers die in dienst zijn op 30 juni 2021 ter compensatie voor het vervallen van de structurele bijdrage levensloop. Werknemers die in dienst zijn gekomen op of na 1 juli 2021 hebben geen recht op deze brutotoeslag.

Artikel 63. Winstdeling

De werknemer, die geen bonusregeling heeft, heeft aanspraak op een winstuitkering. Het reglement winstdeling is opgenomen in [BIJLAGE 5 – REGLEMENTEN WINSTDELINGSREGELING](#) van deze cao.

De financiële criteria voor de winstuitkering zullen jaarlijks, voor eind april, door partijen worden vastgelegd.

Artikel 64. Meeruren

1. Als meeruren worden beschouwd de uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de voor de werknemer geldende overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden.
2. Over meeruren vindt betaling plaats van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Over deze uren vindt opbouw van vakantie en vakantie-uitkering plaats. Deze uren tellen eveneens mee voor het bepalen van de berekeningsbasis voor doorbetaling tijdens ziekte ([Artikel 78](#)). Tevens kunnen [Artikel 66](#) (Tot.) en [Artikel 69](#) (Toeslag voor overwerk) lid 2 op deze uren van toepassing zijn.

4.2. Toelagen

Artikel 65. Bijzondere toelage

De werkgever kan op grond van bedrijfsbelang tijdelijk een toelage toekennen aan de werknemer of groepen van werknemers.

Artikel 66. Toelage voor het werken op ongebruikelijke tijdstippen (Tot.)

1. De werknemer die is ingedeeld in schaal 2 tot en met 10 en anders dan bij wijze van overwerk regelmatig arbeid moet verrichten op de tijdstippen genoemd in lid 2, ontvangt een toelage die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur.
2. De hoogte van de toelage per uur bedraagt voor werknemers die in dienst zijn op of voor 31 december 2023:

Uren	0-6	6-21	21-24
Maandag t/m vrijdag	45%	-	35%
Zaterdag	50%	50%	50%
Zondag	100%	100%	100%

De hoogte van de toelage per uur bedraagt voor werknemers die in dienst zijn gekomen op of na 1 januari 2024:

Uren	0-6	6-19	19-21	21-24
Maandag t/m vrijdag	45%	-	10%	25%
Zaterdag	50%	50%	50%	50%
Zondag	50%	50%	50%	50%

3. De werkgever kan in plaats van een percentage per uur in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers een vaste toelage toekennen. De hoogte van deze vaste toelage komt ten minste overeen met de hoogte van de toelage die de werknemer op basis van lid 2 zou ontvangen.
4.
 - a) De werknemer die om redenen van bedrijfsbelang, waaronder ook begrepen het volgen van een functieopleiding, tijdelijk wordt belast met een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
 - b) De werknemer die op grond van een sociale indicatie tijdelijk wordt belast met een gedeeltelijke taak of een andere functie waaraan geen of minder Tot. is verbonden, ontvangt gedurende maximaal 6 volle betalingstijdvakken doorbetaling van de Tot. verbonden aan zijn normale functie berekend op de wijze als aangegeven in lid 5.
5. Indien doorbetaling van de Tot. aan de orde komt, wordt, indien kan worden bepaald wat gedurende de afwezigheid* van de werknemer aan Tot. zou zijn ontvangen, deze toelage ook over de momenten waarop de werknemer afwezig was, uitbetaald. Indien niet of niet meer kan worden bepaald welke Tot. gedurende de afwezigheid van de werknemer zou zijn ontvangen, wordt de doorbetaling gebaseerd op het gemiddelde Tot.-bedrag over de laatste 3 betalingstijdvakken voorafgaand aan het tijdvak waarin de doorbetaling plaatsvindt.

* Onder afwezigheid wordt verstaan: vakantie, ADV, ziekte, buitengewoon verlof, zorgverlof en opname tijd voor tijd. Over deze afwezigheidsvormen wordt Tot. doorbetaald. Indien een werknemer afwezig is vanwege andere redenen, dan vindt er géén doorbetaling plaats.

Artikel 67. Toelage afbouwregeling Tot.

1. De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de Tot., ontvangt een garantietoelage. Een garantietoelage komt aan de orde als het wegvallen of de vermindering van de Tot. wordt veroorzaakt door:
 - a) reorganisatie;
 - b) overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie.De werkgever kan in andere uitzonderlijke situaties waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de Tot. is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed, eveneens de garantietoelage toekennen.
2. De regeling geldt voor de werknemer die:
 - a) ten minste 2 jaar direct voorafgaande aan bovenbedoelde beëindiging of vermindering van de Tot. zonder onderbreking Tot. heeft ontvangen, en
 - b) in verband met het geheel of gedeeltelijk wegvallen van de Tot. blijvend minder inkomsten heeft, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 3% van het maandinkomen exclusief de Tot. bedraagt.Bij een reorganisatie waarbij de teruggang in Tot. zich stapsgewijs voltrekt en waarbij de norm van 3% per stap van de reorganisatie niet wordt gehaald, maar over de gehele reorganisatie bezien wel, is de regeling mede van toepassing.
3. De garantietoelage wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de Tot. zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 48 maanden. De garantietermijn wordt in 4 gelijke delen gesplitst.

4. De garantietoelage bedraagt respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van het verschil tussen het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of vermindering van het werken op ongebruikelijke tijdstippen plaatsvindt en het nieuwe Tot.-bedrag voor de werknemer.
5. Voor de werknemer van 57 jaar of ouder zal de Tot. volledig worden doorbetaald, indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling, met uitzondering van de voorwaarde van 3% vermindering genoemd in lid 2 onder b. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde Tot.-bedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan het moment van doorbetaling. Voor de werknemer van 57 jaar of ouder die reeds een garantietoelage ontvangt, zal geen verdere afbouw van deze garantietoelage plaatsvinden. Lid 6 is op beide situaties van toepassing.
6. Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur wordt de garantietoelage naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt de vastgestelde garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.
7. De werkgever kan in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers het op basis van lid 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoelage ook ineens toekennen.

Artikel 68. Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris bestaat uit:

- a) 12 maal het vaste maandsalaris, conform cao salaristabellen,
- b) Vakantietoeslag,
- c) Inpassingstoelage (indien van toepassing),
- d) Toelage als gevolg van Overname (indien van toepassing).

Het pensioengevend salaris wordt vastgesteld op 1 januari van enig jaar voor het gehele jaar, waarbij uitsluitend wijzigingen in het parttime percentage in de loop van het jaar worden meegenomen.

4.3. Toeslagen

Artikel 69. Toeslag voor overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid waarmee, in opdracht van de werkgever, de ingeroosterde arbeidstijd per dag wordt overschreden, voor zover tevens de normale arbeidsduur van 40 uur conform [Artikel 32](#) wordt overschreden. Voor de parttime werknemer wordt onder overwerk verstaan arbeid, waarmee in opdracht van de werkgever de normale arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden.
2. De werknemer die is ingedeeld in schaal 2 tot en met 10 ontvangt de toeslag voor overwerk indien de werktijd per dag met meer dan 15 minuten wordt overschreden, waarbij de tijd naar beneden wordt afgerond op hele minuten. Deze toeslag geldt voor de totale tijdsduur waarmee de werktijd die dag is overschreden, met dien verstande dat in dat geval ook over de eerste 15 minuten een toeslag wordt betaald.
3. Voor het bepalen van het aantal overwerkuren over een periode gelden de uren waarop de werknemer in die periode ziek is geweest of restitutie in tijd, vakantie of buitengewoon verlof heeft genoten, als uren waarop is gewerkt.
4. De vergoeding voor overwerk bestaat, naar keuze van de werknemer, uit:
 - a) gehele betaling (loondeel en toeslagdeel) van de gewerkte overuren; of
 - b) restitutie in tijd, gelijk aan het aantal overwerkuren, en een toeslag in geld voor elk overwerkuur.
5. De restitutie in tijd wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch niet later dan in de zesde kalendermaand volgend op die waarin het overwerk is verricht, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
6. Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van de restitutie in tijd vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.
7. De in lid 4 genoemde toeslag in geld is per overwerkuur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

Dag / uren	Percentage
Maandag 06.00 uur tot vrijdag 24.00 uur	35%
Zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 18.00 uur	50%
Zaterdag 18.00 tot maandag 06.00 uur	100%
Feestdagen	200%
De dag volgend op een feestdag van 00.00 uur tot 06.00 uur	200%

Indien er wordt overgewerkt op uren die vallen onder de ongebruikelijke tijdstippen (artikel 66) dan wordt gekeken naar de betreffende toeslagpercentages voor overwerk en de ongebruikelijke tijdstippen en wordt het hoogste percentage toegepast.

8. In afwijking van het gestelde in lid 2 wordt aan de werknemer die is ingedeeld in salarisschaal 11, 12 of 13 voor overwerk op feestdagen, dan wel voor overwerk verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag, een toeslag toegekend van 200% van het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Artikel 70. Toeslag voor waakdienst

1. De werknemer die is ingedeeld in schaal 2 tot en met 10 en die in waakdienst is ingeroosterd, ontvangt een toeslag die bestaat uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De werknemer met waakdienst is verplicht zodanig bereikbaar te zijn dat hij binnen een uur op het werk aanwezig is.
2. De toeslag bestaat voor de werknemer uit een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. De hoogte van dit percentage per uur is:

Maandag t/m vrijdag	Zaterdag	Zondag/ feestdag
7,5%	12,5%	15%

3. De werkgever kan in plaats van een percentage per uur in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers een vaste toeslag toekennen. De hoogte van deze vaste toeslag komt ten minste overeen met de hoogte van de toeslag die de werknemer op basis van lid 2 zou ontvangen. Vanaf 1 januari 2012 wordt bij een salarisswijziging de vaste toeslag voor waakdienst aangepast.
4. Moet een werknemer die is ingedeeld in schaal 2 tot en met 10 tijdens waakdienst arbeid verrichten, dan wordt voor de tijd besteed aan die arbeid inclusief de reistijd de volgende vergoeding toegekend:
 - a) restitutie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat tijdens de waakdienst arbeid wordt verricht, en
 - b) een toeslag in geld, die voor elk uur dat tijdens de waakdienst is gewerkt een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
5. De toeslag in geld is een percentage van het salaris per uur. Dit percentage bedraagt:

Dag / uren	Percentage
Maandag 06.00 uur tot vrijdag 24.00 uur	35%
Zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 18.00 uur	50%
Zaterdag 18.00 tot maandag 06.00 uur	100%
Feestdagen	200%
De dag volgend op een feestdag van 00.00 uur tot 06.00 uur	200%

Deze vergoeding wordt gegeven boven de in lid 2 genoemde toeslag.

6. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer op welk moment de restitutie in tijd wordt genoten.
7. Indien naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van restitutie in tijd, vindt in plaats hiervan vergoeding in geld plaats. In dat geval wordt voor elk uur eenmaal het salaris per uur betaald.

Artikel 71. Afbouwregeling toeslag waakdienst

1. De werknemer die buiten zijn schuld blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten heeft door het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst op grond van [Artikel 70](#) (Toeslag voor waakdienst) lid 1, ontvangt een garantietoeslag. De garantietoeslag komt aan de orde als het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst wordt veroorzaakt door:
 - a) reorganisatie;
 - b) overgang naar een andere functie wegens opheffing van de functie.De werkgever kan in andere uitzonderlijke situaties, waarin de oorzaak voor het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst is gelegen in factoren die niet door de werknemer zelf kunnen worden beïnvloed, eveneens de garantietoeslag toekennen.
2. De regeling geldt voor de werknemer die:
 - a) ten minste 2 jaren direct voorafgaande aan bovenbedoelde vermindering of beëindiging van de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking een toeslag voor waakdienst heeft ontvangen, en
 - b) in verband met het wegvallen of verminderen van de toeslag voor waakdienst blijvend minder inkomsten heeft, berekend over het gemiddelde van de laatste 12 betalingstijdvakken voor de beëindiging of vermindering van de toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens waakdienst, mits deze vermindering van inkomsten ten minste 3% van het maandinkomen bedraagt.
3. De garantietoeslag wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de toeslag voor waakdienst zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 36 maanden. De garantieperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst.
4. De garantietoeslag bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het verschil tussen het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of een vermindering van de waakdienst plaatsvindt en het nieuwe bedrag aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst.
5. Voor de werknemer van 57 jaar of ouder zal de toeslag voor waakdienst volledig worden doorbetaald indien hij voldoet aan de voorwaarden voor deze afbouwregeling, met uitzondering van de voorwaarde van 3% vermindering genoemd in lid 2 onder b. Hierbij wordt uitgegaan van het gemiddelde bedrag dat is ontvangen aan toeslag voor waakdienst en de vergoeding voor het verrichten van arbeid tijdens de waakdienst, berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaand aan het moment van doorbetaling. Voor de werknemer van 57 jaar of ouder die reeds een garantietoeslag ontvangt, zal geen verdere afbouw van deze garantietoeslag plaatsvinden. Lid 6 is op beide situaties van toepassing.
6. Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur, wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt het vastgestelde bedrag aan garantietoeslag aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

7. De werkgever kan in overleg met het bevoegde MZ-orgaan voor groepen van werknemers het op basis van de leden 3 en 4 vastgestelde bedrag aan garantietoeslag ook ineens toekennen.

Artikel 72. Toeslag voor het werken op feestdagen

1. De werknemer die anders dan bij wijze van overwerk arbeid heeft verricht op een feestdag, ontvangt voor elk gewerkt uur een toeslag van 100% van zijn salaris per uur. Deze toeslag wordt gegeven boven de eventuele Tot. In het geval dat de feestdag niet op zaterdag of zondag valt, ontvangt de werknemer tevens compensatie in vrije tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren.
2. Voor arbeid verricht na 18.00 uur op de avond voor Kerstmis en op oudejaarsavond wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, ook een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend. Deze toeslag wordt slechts toegekend indien de arbeid is beëindigd na 19.00 uur.
3. Voor arbeid verricht voor 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag wordt, voor zover deze niet als overwerk wordt verricht, een toeslag van 100% van het salaris per uur toegekend.

Artikel 73. Toeslag voor waarneming hogere functie

1. De werknemer ontvangt voor het waarnemen van een functie, waaraan een hoger eindsalaris is verbonden dan aan de eigen functie, voor de duur van die waarneming een toeslag. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder waarneming verstaan een waarneming met inbegrip van alle aan de waargenomen functie verbonden verantwoordelijkheden. Geen aanspraak op de toeslag bestaat indien:
 - a) de waarneming van de hogere functie als element in de functie van de waarnemer is opgenomen;
 - b) de waarneming van de hogere functie plaatsvindt in het kader van opleiding of loopbaanbeleid;
 - c) de waarneming minder dan 30 aaneengesloten kalenderdagen heeft geduurd.
2. Als korte waarnemingen – al dan niet in verschillende functies – tot het vaste werk- of functiepatroon behoren en die waarnemingen niet in het functieniveau zijn verdisconteerd, wordt de toeslag toegekend bij een waarnemingsperiode van ten minste 4 aaneengesloten werkdagen.
3. De waarnemingstoeslag bedraagt 5% van het voor de werknemer geldende salaris per uur voor de volledige arbeidsomvang per week, zoals is vastgelegd in zijn arbeidsovereenkomst.

4.4. Diversen

Artikel 74. Functiewaardering

1. Functies worden gewaardeerd volgens de ORBA-methode.
2. De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waardenen functie-inhoud vast en informeert de werknemer over de functie-inhoud.
3. De functiewaardering vindt plaats via vergelijking met referentiefuncties. De referentiefuncties worden vastgelegd in het functiewaarderingsraster.
4. De referentiefuncties en de beschrijving van de functiewaarderingsmethodiek zijn voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
5. In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een hogere salarisschaal, vindt, indien de werknemer over voldoende kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, toekenning van deze hogere schaal plaats met ingang van de datum waarop de werkgever de voor de functiewaardering gehanteerde functie-inhoud heeft vastgesteld.
6. In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de werknemer de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse salarisaanpassing, totdat hij het eindsalaris in zijn salarisschaal heeft bereikt.
7. De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het functieniveau en de overwegingen die hiertoe hebben geleid. In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsgevonden functiewaardering kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe ingestelde Adviescommissie bezwaren functiewaardering verzoeken nader over het functieniveau te adviseren aan de werkgever. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functiewaardering.

Artikel 75. Jubileumgratificatie

1. Aan de werknemer die 25, 40 of 50 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een van inhoudingen vrijgestelde gratificatie toegekend ter hoogte van:
 - a) 1 x het bruto maandsalaris bij 25 jaar;
 - b) 1,5 x het bruto maandsalaris bij 40 en 50 jaar.
2. Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandsalaris zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
3. Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de volledige arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd is omgezet in een parttime arbeidsovereenkomst en omgekeerd.

Artikel 76. Pensioenregeling

1. De werkgever heeft voor al haar werknemers, vallend onder de cao voor CEVA, een pensioenregeling afgesloten. Met ingang van 1 januari 2021 betreft het een beschikbare premieregeling voor onbepaalde duur (met evaluatiemomenten over 5 jaar, in 2026). De beschikbare premie regeling geldt tot het fiscaal maximum (pensioengevend)salaris (€ 137.800 in 2025). De beschikbare premie regeling kent een opbouwpercentage van 1,6% en een pensioenrekenleeftijd van 68 jaar. De berekening van de hoogte van de beschikbare premie percentages is gebaseerd op de bepalingen voor staffel 2 uit het besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 10 december 2018 en is gebaseerd op de toegepaste rekenrente van 3%. Binnen de beschikbare premie regeling bestaat de mogelijkheid om een persoonlijke keuze in het risicoprofiel te maken.
2. De premielasten komen voor rekening van werknemer en werkgever. Peildatum voor het bepalen van de pensioengrondslag is 1 januari van enig jaar. Werknemers betalen een eigen bijdrage in de pensioenpremie van 8% per 1 januari 2021 indien de werknemer op of na 1 juli 2013 in dienst is getreden en 5% indien hij voor 1 juli 2013 in dienst was.

Eigen bijdrage pensioen	Percentage
Werknemers in dienst voor 1 juli 2013	5,0%
Werknemers in dienst op of na 1 juli 2013	8,0%

3. Per 1 januari 2025 is de franchise vastgesteld op € 16.314,-. De franchise wordt jaarlijks verhoogd met de overeengekomen cao-verhogingen in de periode van 2 januari van het voorafgaande jaar tot en met 1 januari van het jaar daarna, afgerond op hele euro's.
- 4.
5. Over eventuele wijzigingen in de pensioenverzekering na afloop van iedere contractperiode wordt tijdig tussen partijen overleg gevoerd.
6. Naast de pensioenregeling is het IVA-excedent en het WGA-excedent verzekerd. Deze verzekeringen garanderen een aanvulling op het inkomen tot 75% van het laatstverdiende salaris.

Hoofdstuk 5 – Sociale voorzieningen

Artikel 77. Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor de werknemer een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afgesloten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 78. Doorbetaling tijdens ziekte

1. De werkgever zal aan de werknemer die door ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten vanaf de eerste dag van ziekte volgens de hierna aangegeven tabel zijn maandsalaris doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest:

Gedurende de opeenvolgende periode van	% maandsalaris
52 weken	100%
26 weken	90%
26 weken	80%

2. De werkgever zal aan de werknemer die door een ongeval als gevolg van de werkzaamheden tijdens de dienst niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, vanaf de eerste dag van ziekte gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 104 weken het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen, zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie indien hij niet ziek zou zijn geweest.
3. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de duur van het tijdvak van doorbetaling bij ziekte heeft verlengd omdat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn verplichtingen met betrekking tot het opstellen van een plan van aanpak of het re-integratieverslag niet of niet volledig nakomt of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, zal de werkgever voor de duur waarmee het tijdvak is verlengd het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer is ontvangen direct voorafgaand aan het moment van verlenging door het UWV.
4. Indien de werknemer in het kader van re-integratie werkt, ontvangt de werknemer het bij deze productieve uren behorende maandinkomen en de eventueel geldende toeslagen. Hierop wordt in mindering gebracht de in het kader van re-integratie elders verworven inkomsten.
5.
 - a) Op de doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2, 3 of 4 wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW), Wet arbeid en zorg (WAZ), Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (WAJONG), Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Toeslagenwet (TW) en Werkloosheidswet (WW).
 - b) Voor de werknemer die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen als bedoeld onder lid 1, 2 of 3, verhoogd met het gemiddeld aantal betaalde meeruren in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, vermenigvuldigd met het laatstgenoten salaris per uur. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal betaalde meeruren over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
 - c) Voor de werknemer die Tot. heeft uitbetaald gekregen en voor wie niet kan worden bepaald welk bedrag aan Tot. zou zijn ontvangen als de werknemer niet ziek zou zijn geweest, wordt het maandinkomen als bedoeld onder sub a en b verhoogd met het bedrag van de gemiddelde Tot. in de 3 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Indien de uitkomst onredelijk hoog of laag is, wordt uitgegaan van de gemiddelde Tot. over de 12 maanden direct voorafgaand aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag.
 - d) De doorbetaling als bedoeld in lid 1, 2, 3 of 5 zal gezamenlijk gedurende een periode van 2 jaren plaatsvinden, echter slechts zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Periodes waarin de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is geweest arbeid te verrichten worden samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
6. De werkgever is niet tot de in lid 1, 2, 3 of 5 genoemde betalingen verplicht voor zover zij niet berusten op wettelijke verplichtingen:
 - a) indien en voor zover sanctiebepalingen van CEVA, de ZW, WAO, WW, TW of IOAW van toepassing zijn, dan wel een sanctiebepaling uit Boek 7 titel 10 BW van toepassing is;
 - b) indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de werknemer, op verzoek van de werkgever, niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
 - c) indien de werknemer weigert een ZW-, WAO-, WIA- of WW-uitkering aan te vragen terwijl hij hier in principe wel recht op heeft;
 - d) indien de werknemer de uitvoeringsorganen niet machtigt de eventuele uitkering krachtens de ZW, WAO, WAJONG, WIA of eventuele WW aan de werkgever over te maken;
 - e) indien de werknemer niet actief meewerkt aan herstel en/of re-integratie zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren;
 - f) indien de werknemer een door de werkgever geboden mogelijkheid voor een vervroegde (para)medische behandeling niet benut zonder hiervoor gegronde redenen aan te voeren.
 - g) zie voor de pensioenopbouw tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid [BIJLAGE 7 – PENSIOENOPBOUW BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID](#).

Artikel 79. Doorbetaling tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkgever zal aan de werknemer tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof op overeenkomstige wijze als bepaald in [Artikel 78](#) (Doorbetaling tijdens ziekte) het maandinkomen doorbetalen en vakantie-uitkering toekennen zoals door de werknemer zou zijn ontvangen in de oorspronkelijke functie.

Artikel 80. Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

1. De werknemer heeft recht op bedrijfsgezondheidszorg.
2. De werkgever kan in het belang van de gezondheid van de werknemer maatregelen treffen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
 - a) een functiegerichte medische keuring voorafgaand aan de indienstreding;
 - b) de zorg voor arbeidshygiëne;
 - c) de algehele preventie voor alle of bepaalde groepen van werknemers;
 - d) periodieke medische keuringen ten behoeve van werknemers met een specifieke arbeidsbelasting.
3. De werkgever kan een door hem aangewezen geneeskundige verzoeken de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen ter beantwoording van de vraag of, in welke mate en tot welk tijdstip er sprake is van ziekte.
4. Indien voor de werknemer een geneeskundig onderzoek wordt verzocht als bedoeld in lid 3, zal de werkgever de werknemer hiervan op verzoek schriftelijk mededeling doen onder vermelding van de motieven. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan een dergelijk onderzoek.
5. Het oordeel van de door de werkgever aangewezen geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in lid 3, wordt zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld.
6. De werknemer die zich tijdens de eerste 52 weken ziekte niet kan verenigen met een op basis van lid 3 gegeven oordeel van de geneeskundige, kan bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een second opinion aanvragen.
7. De kosten van een op grond van dit artikel verricht geneeskundig onderzoek komen ten laste van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer in verband met een zodanig onderzoek worden vergoed overeenkomstig de reiskostenregeling die binnen werkgever wordt toegepast.

Artikel 81. Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, gelijke kansen van een arbeidsgehandicapte en een niet-arbeitsgehandicapte werknemer voor deelname aan het arbeidsproces bevorderen en de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
2. De werkgever voert ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid een actief beleid. Hieronder wordt onder meer verstaan:
 - a) het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met het bevoegde MZ-orgaan worden besproken;
 - b) het tweemaal per jaar bespreken van de ontwikkeling van de WIA-instroom met het MZ orgaan onder andere op basis van een door de Arbodienst uitgevoerde analyse, met als doel de effectiviteit van het gevoerde beleid te toetsen en te optimaliseren;
 - c) onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - d) het in opleidingen aan leidinggevendend aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.
3. De werkgever en werknemer spannen zich in voor re-integratie ingeval een werknemer om medische redenen de eigen taak niet meer kan vervullen te plaatsen in een passende functie binnen haar organisatie en als dat niet mogelijk is zich inspannen voor externe plaatsing, een en ander conform het protocol re-integratie dat partijen daartoe hebben opgesteld (zie [BIJLAGE 8 – RE-INTEGRATIEPROTOCOL](#)).

Artikel 82. Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer wordt een uitkering ineens toegekend ter hoogte van 3 maal het maandinkomen, zoals voor de werknemer gold op de dag van zijn overlijden.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt uitbetaald aan de overeenkomstig de Ziektewet voor een overlijdensuitkering in aanmerking komende perso(o)n(en).
3. De in lid 1 genoemde uitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering die aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering. Voor de werknemer die meeruren heeft uitbetaald gekregen, wordt het maandinkomen berekend op basis van het gemiddeld aantal betaalde uren over de 3 maanden direct voorafgaand aan de dag van overlijden.

Artikel 83. WGA-hiaatverzekering

Door de werkgever is een WGA – hiaat (35 – 80 % AO) verzekering afgesloten. De kosten voor deze collectieve verzekering worden door de werknemer gedragen. Deelname aan deze verzekering staat open voor alle werknemers. Door de werkgever is er geen verzekering afgesloten voor inkomensgaranties in het kader van de WGA en de IVA.

De inkomensgaranties worden gehandhaafd gedurende de periode van 10 jaar van het eigen risicodragerschap van de werkgever en komen voor rekening van de werkgever. In gevallen waar in goed overleg met een (ex-)werknemer na 10 jaar WGA nog geen andere arbeid is gerealiseerd, zal in overleg met vakorganisatie(s) worden getreden over het voorkomen dan wel beperken van de gevolgen voor de (ex-)werknemer, waarbij een mogelijke schadevergoeding bespreekbaar is.

In geval van arbeidsongeschiktheid (volgens de WGA-regels) van minder dan 35% zal geen sprake zijn van een WGA – uitkering. In dat geval ontvangt de werknemer, na de salarisdoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren (zie artikel 77) een aanvulling op zijn inkomen tot 65 % van het laatstverdiende salaris. In aanvulling daarop ontvangt hij vanaf het derde ziektejaar naast het inkomen, gebaseerd op het arbeidsgeschiktheidspercentage (100 % van het arbeidsgeschikte deel), de volgende aanvulling op het maandsalaris:

- a) derde ziektejaar: 80 % x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- b) vierde ziektejaar: 70 % x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- c) vijfde ziektejaar: 60 % x het arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris;
- d) vanaf het zesde ziektejaar: 50 % x arbeidsongeschiktheidspercentage x het maandsalaris.

De werkgever zal zich ervoor inspannen om ook deze gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het werk te houden (in- of extern). In die gevallen waar dit niet lukt, zal in overleg met vakorganisatie(s) worden getreden.

Hoofdstuk 6 – Sociale paragraaf

Artikel 84. Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan een verzoek indienen tot aanpassing van de overeengekomen arbeidsduur. Zowel op het verzoek als op de behandeling van het verzoek door de werkgever is het bepaalde in de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.
2. Parttime werknemers en oproepkrachten kunnen op hun verzoek de contractueel overeengekomen arbeidsduur uitbreiden tot het gemiddeld aantal gewerkte uren gemeten over de periode van drie maanden direct voorafgaand aan het schriftelijk ingediende verzoek.

Artikel 85. Gewetensbezwaren

1. De werknemer die meent ernstige gewetensbezwaren te hebben tegen (een onderdeel van) zijn functie, kan zijn bezwaren bij de werkgever kenbaar maken, tenzij genoemde bezwaren al bestonden ten tijde van de aanvang van zijn functie en de werknemer deze destijds niet heeft kenbaar gemaakt, hoewel hij redelijkerwijs kon verwachten dat zijn bezwaren relevant zouden zijn voor zijn functieervulling.
2. Indien de werkgever overtuigd is van de ernstige gewetensbezwaren van de werknemer zal de werkgever zich inspannen om, voor zover redelijkerwijs mogelijk, een passende oplossing te zoeken.
3. Indien binnen een termijn van 3 maanden geen passende oplossing kan worden gevonden en de werknemer na deze termijn niet alsnog bereid is de desbetreffende werkzaamheden te verrichten, is de werkgever gerechtigd de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te zeggen.

Artikel 86. Reorganisatie

1. Het streven van de werkgever is erop gericht onvrijwillig ontslag zoveel mogelijk te voorkomen. Wel kunnen er ontwikkelingen zijn waardoor arbeidsplaatsen wegvallen en waardoor de inhoud van werkzaamheden verandert. Waar nodig zal de werkgever een actief om-, her- en bijscholingsbeleid voeren om in dat kader passende oplossingen te vinden, zoals verplaatsing of tewerkstelling in een andere sector op zo mogelijk hetzelfde niveau. Van de werknemers wordt verwacht dat zij zich bereid tonen aan dit beleid mee te werken.
2. Over een voornemen tot reorganisatie als bedoeld in artikel 25 lid 1 sub c, d, e en f van de WOR wordt door de werkgever aan het bevoegde MZ-orgaan advies gevraagd in een zodanig vroeg stadium dat zijn standpunten bij het nemen van een beslissing mede kunnen worden overwogen. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij het hoogste MZ-orgaan dat bij de werkgever is ingesteld, krachtens de WOR moet worden ingeschakeld, zullen tevens de vakorganisatie(s) worden ingelicht.
3. De werkgever verstrekt in de gevallen genoemd in lid 2 aan de desbetreffende partij(en) een overzicht van de beweegredenen van de voorgenomen reorganisatie, van de gevolgen die de reorganisatie zal hebben en van de maatregelen die naar aanleiding daarvan overwogen worden. Bij het bevoegde MZ-orgaan zullen met name de bedrijfsorganisatorische en bedrijfseconomische aspecten aan de orde worden gesteld. Bij de vakorganisatie(s) komen met name de aspecten met betrekking tot ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid en materiële arbeidsvoorwaarden aan de orde. Teneinde de nadelige gevolgen van een voorgenomen reorganisatie op te vangen, zullen partijen overleg plegen om tot een Sociaal Plan te komen dat binnen CEVA van toepassing zal zijn. Eventuele op de voorgenomen reorganisatie betrekking hebbende rapporten en adviezen zullen worden verstrekt. Door de werkgever dan wel door de vakorganisatie(s) in het kader van deze afspraken ter beschikking gestelde informatie zal, indien de inbrenger dat verzoekt, vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van beide partijen.
4. De betrokken werknemers worden zo goed en zo vroeg mogelijk geïnformeerd over een voornemen tot reorganisatie en de verdere besluitvorming dienaangaande.

Artikel 87. Samenwerkingsverbanden

1. Indien de werkgever overweegt te besluiten tot een fusie zoals bedoeld in het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever zo vroegtijdig als de eventuele geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisatie(s), het bevoegde MZ-orgaan en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
3. Aansluitend hierop zal de werkgever de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen en de naar aanleiding daarvan overwogen maatregelen bespreken met de vakorganisatie(s) en het bevoegde MZ-orgaan.
4. Bij het bevoegde MZ-orgaan zullen met name de bedrijfsorganisatorische en bedrijfseconomische aspecten aan de orde worden gesteld, bij de vakorganisatie(s) indien relevant de aspecten met betrekking tot ingrijpende gevolgen voor de werkgelegenheid en materiële arbeidsvoorwaarden.

Artikel 88. Uitzendkrachten

1. De werkgever zal bij de inhuur van uitzendkrachten uitsluitend gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendorganisaties.
2. In afwijking van de toepasselijke cao voor Uitzendkrachten zal de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever een salaris en toe(s)lagen ontvangen volgens deze cao.
3. Voor de uitzendkracht die werkzaam is bij de werkgever geldt de Reiskostenvergoedingsregeling van CEVA (herleid naar een bedrag per dag).
4. In afwijking van hetgeen is bepaald in lid 1 behoudt de uitzendkracht die op het moment van inwerkingtreding van het CEVA Flexmodel ([BIJLAGE 2 – CEVA FLEXMODEL](#)) ten behoeve van de werkgever werkzaam is, aanspraak op het salaris, de toelagen en toeslagen, zoals die golden op het moment direct voorafgaand aan deze inwerkingtreding voor de duur van de lopende en de daarop direct opvolgende terbeschikkingstelling(en).
5. CEVA investeert in uitzendkrachten door het aanbieden van opleidingen (o.a. op het gebied van security, safety, rijdend materieel) zodat uitzendkrachten op een veilige en kwalitatief hoogwaardige manier kunnen werken binnen CEVA en zij tegelijkertijd hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.

Artikel 89. Uitsluiting Contracting en Payrolling

CEVA zal geen gebruik maken van contracting, payrolling en inzet van stuwadoors. De definities die gehanteerd worden;

- a) Contracting: uitbesteden van werkzaamheden die tot de normale bedrijfsvoering van CEVA behoren
- b) Payrolling: het laten verrichten van werkzaamheden door werknemers in dienst van een bedrijf waarmee deze werknemers een (payroll)arbeidsovereenkomst hebben terwijl werving en selectie door werkgever heeft plaatsgevonden en de werkzaamheden worden verricht onder leiding en toezicht van CEVA, niet zijnde uitzendarbeid.

Artikel 90. Oproepkrachten

Door de werkgever zal, indien de aard van het werk of de omstandigheden dit noodzakelijk maken, slechts in het uiterste geval tot het inzetten van oproepkrachten worden overgegaan.

Artikel 91. Vacaturevoorziening

De werkgever heeft in overleg met het bevoegde MZ-orgaan een Bedrijfsregeling vacaturevoorziening vastgesteld die handelt over zowel de interne als de externe vacaturevoorziening.

Artikel 92. Diversiteit

De werkgever bevordert dat verschillen tussen werknemers in nationaliteit, religie, ras, cultuur, geslacht, leeftijd, arbeidsgeschiktheid, seksuele geaardheid, opleiding, ervaring, ideeën en overtuigingen worden gerespecteerd en draagt bij aan een werkomgeving waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd, waarin werknemers zichzelf kunnen zijn en waarin individuen worden gerespecteerd en ondersteund en zich verbonden voelen met CEVA.

Artikel 93. Doelgroepenbeleid

1. De werkgever zal zich inspannen om de positie van doelgroepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt kwantitatief en kwalitatief te verbeteren.
2. De werkgever zal zich inspannen om ter realisering hiervan een actieve en planmatige aanpak te hanteren, gericht op instroom en doorstroom en op het voorkomen van onnodige uitstroom.
3. De werkgever zal daartoe middelen ter beschikking stellen voor extra begeleiding, opleiding, informatievoorziening en managementbegeleiding.

Artikel 94. Opleidingsfaciliteiten

1. De werkgever heeft in overleg met het bevoegde MZ-orgaan een Bedrijfsregeling opleidingsfaciliteiten vastgesteld.
2. De mate waarin faciliteiten beschikbaar worden gesteld hangt af van het bedrijfsbelang, van het opleidingsresultaat en de door de betrokken werknemer te leveren opleidingsinspanning.

Artikel 95. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Partijen hebben bij de onderhandelingen over de cao voor CEVA gesproken over de nadere invulling en uitvoering van het leeftijdsbewust personeelsbeleid bij CEVA. Partijen hebben het volgende afgesproken:

Doelstelling en kenmerken

Individualisering

Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, persoonlijke wensen, opvattingen en ambities individueel bepaald zijn en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, is een individuele benadering kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Preventie

Het leeftijdsbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat de werknemer bij het stijgen van de leeftijd goed in het arbeidsproces kan blijven participeren. Dat vraagt onder meer voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer. In de relatie werkgever/werknemer hebben CEVA en de werknemer elk een mate van verantwoordelijkheid voor het inzetbaar zijn en blijven van de werknemer en zullen zij beiden een actieve en oplossingsgerichte bijdrage daaraan leveren.

Instrumenten

CEVA geeft aan zijn verantwoordelijkheid onder meer vorm door:

- de inzetbaarheid van de werknemer, en met name wat er zou moeten gebeuren om die in stand te houden, op te nemen als vast punt ter bespreking vanaf een leeftijd van 55 jaar in de functionerings- en beoordelingsgesprekken;
- als preventief instrument kan de oudere werknemer in overleg met zijn manager een persoonlijk belastbaarheidsonderzoek laten verrichten door de Arbodienst. Indien het advies van de Arbodienst daartoe aanleiding geeft zullen de werknemer en zijn manager op basis hiervan gaan zoeken naar een maatwerkoplossing voor de (potentiële) arbeidsuitval in de sfeer van werk(tijd)aanpassing, ander werk, aanpassing belastbaarheid werknemer of combinaties daarvan;
- het stimuleren van scholing en opleiding van de werknemer, het lopen van stage en het opdoen van ervaring buiten de eigen functie.
- werknemers die de leeftijd van 50 jaar bereiken, ontvangen van de werkgever een informatiepakket met toelichting op de hieronder vermelde verlichtende maatregelen. Daarnaast krijgen zij de mogelijkheid om een financieel adviesgesprek aan te vragen.

Arbeidsomstandigheden

CEVA streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op een gerichte inventarisatie van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming.

Verlichtende maatregelen

Als ondersteuning van bovengenoemd beleid zijn enkele algemene functie verlichtende maatregelen in deze cao opgenomen. Deze maatregelen zijn:

- geen verplichting tot het verrichten van overwerk vanaf de leeftijd van 55 jaar (opgenomen in [Artikel 15](#) (Voldoen aan redelijke opdrachten));
- geen verplichting tot nachtdienst vanaf de leeftijd van 55 jaar indien 3 uur of meer van de arbeidstijd valt tussen 00.00 en 06.00 uur (opgenomen in [Artikel 34](#) (Nachtdienst));
- geen afbouw van de eventuele (afbouw) Tot. en (afbouw) toeslag waakdienst vanaf de leeftijd van 57 jaar (opgenomen in resp. [Artikel 67](#) (Toelage afbouwregeling Tot.) en [Artikel 70](#) (Afbouwregeling toeslag waakdienst));
- vanaf 60 jaar 30 minuten minder werken en vanaf 63 jaar 60 minuten minder werken (opgenomen in [Artikel 41](#) (Arbeidstijdverkortung));
- vanaf 60 jaar de mogelijkheid tot deelname aan het generatiepact (opgenomen in [Artikel 42](#) (Generatiepact)).

Periodieke rapportage

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden bespreekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar met het bevoegde MZ-orgaan het door de werkgever gevoerde leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Hoofdstuk 7 – Vergoedingsregelingen

Artikel 96. Vergoeding woon-werk

1. Aan de werknemer wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten van het reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. De werkgever verleent geen tegemoetkoming voor werknemers die minder dan 10 kilometer van de plaats van tewerkstelling wonen. Daarnaast verleent de werkgever geen tegemoetkoming voor dat gedeelte van het woon-werkverkeer waarin door de werkgever in vervoer is voorzien.
2. De werknemer ontvangt de vergoeding op basis van een reisdag naar de plaats van tewerkstelling.
3. De vergoeding bedraagt per 1 januari 2025 € 0,20 cent (netto) en per 1 januari 2026 € 0,21 cent (netto) per kilometer tot een maximum van 50 kilometer enkele reis.
4. Voor de werknemer die voor 31 december 2023 in dienst was en op wie deze nieuwe regeling (vanaf 1 januari 2024) een ongunstige financiële impact heeft, geldt de volgende overgangsregeling:
 - De werknemer die per 31 december 2023 15 jaar of langer werkzaam is voor CEVA, behoudt het recht op zijn huidige reiskostenvergoeding;
 - De werknemer die van 1 januari 2023 tot 1 januari 2024 werkzaam is geweest voor CEVA, maar korter dan 15 jaar in dienst is, ontvangt gedurende twee jaar een maandelijks compensatie die we uitbetalen binnen de geldende fiscale wetgeving (netto waar mogelijk en bruto waar het moet). De hoogte van deze maandelijks compensatie bedraagt:
 - In 2024: 100% van het verschil in de reiskostenvergoeding per reisdag zoals die gold in 2023;
 - In 2025: 50% van het verschil in de reiskostenvergoeding per reisdag zoals die gold in 2023;
 - Vanaf 1 januari 2026 geldt dan de nieuwe regeling.
 - Werkt de werknemer op 31 december 2023 nog niet het hele jaar voor CEVA, dan geldt per 1 januari 2024 de nieuwe reiskostenregeling.
1. De werknemer die gebruik maakt van het openbaar vervoer en voor wie de enkele reisafstand woning-werk meer dan 30 kilometer bedraagt, komt in aanmerking voor een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten van het openbaar vervoer tot de in bovenstaande tabellen genoemde maximumbedragen indien de plaatsbewijzen zijn ingeleverd bij de werkgever. De werknemer die in de regel elke week op 4 of meer dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling ontvangt de hier bedoelde vergoeding alleen indien een maand- of jaarkaart wordt ingeleverd. Voor de werknemer die in de regel elke week op 1, 2 of 3 dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling zijn ook andere openbaar vervoerbewijzen geldig.
 - a) Voor de werknemer die in de regel elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling bedraagt de vergoeding maximaal het bedrag dat volgens de bovenstaande tabel behoort bij de voor de werknemer vastgestelde afstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling en het aantal dagen dat per week over dat traject heen en weer wordt gereisd.
 - b) Voor de werknemer die niet elke week op een gelijk aantal dagen reist tussen de woning en de plaats van tewerkstelling is het maximum per maand gelijk aan het bedrag dat wordt verkregen door het bedrag dat hoort bij 1 dag reizen per week te vermenigvuldigen met 3/13 maal het gemiddeld aantal dagen reizen per maand met dien verstande dat het maximum nooit hoger is dan het bedrag in de bovenstaande tabel dat hoort bij 4 of meer dagen reizen.

Artikel 97. Vergoeding zakelijke reizen

1. Voor het werken buiten de standplaats geldt een vergoeding voor de extra reiskosten. De vergoeding bedraagt per 1 januari 2024 € 0,2958 (bruto) en per 1 januari 2026 € 0,31 (bruto) per kilometer indien door CEVA niet in vervoer is voorzien.

Artikel 98. Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De werknemer die in het belang van het bedrijf is verplaatst en als gevolg daarvan is verhuisd, ontvangt een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing, indien:
 - a) de verhuizing naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, of
 - b) het een verhuizing naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht betreft over een afstand van meer dan 30 kilometer.De tegemoetkoming wordt gegeven indien de nieuwe woonplaats door de werkgever is goedgekeurd.
2. De werknemer voor wie de afstand woning-plaats van tewerkstelling als gevolg van een verplaatsing in het belang van het bedrijf meer dan 30 kilometer gaat bedragen, die niet verhuist, ontvangt, indien het bedrijfsbelang een verhuizing niet vereist, gedurende maximaal 3 jaar een tegemoetkoming in de reiskosten woning-werk op basis van de kosten openbaar vervoer 2e klasse tot maximaal de kosten van een OV-jaarkaart, met dien verstande dat de tegemoetkoming die op grond van de vergoedingsregeling woning-werk zou worden gegeven als minimum geldt.
3. De tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing omvat:
 - a) de transportkosten van de eigen inboedel inclusief de kosten van in- en uitpakken;
 - b) een afkoopsom voor alle overige aan de verhuizing verbonden kosten.
4. De in lid 3 sub b genoemde afkoopsom bedraagt voor een verhuizing als bedoeld in lid 1:
 - a) tweemaal het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering indien de werknemer voor de verhuizing een eigen huishouding voerde en deze naar de nieuwe woning heeft overgebracht;
 - b) dervierde van het bruto maandsalaris vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering in de overige gevallen.Hierbij wordt het maandsalaris ten minste vastgesteld op het maximum van schaal 6 en ten hoogste op het maximum van schaal 12. Voor de parttime werknemer wordt deze afkoopsom naar evenredigheid vastgesteld.
5. Bij een verhuizing als gevolg van een indiensttreding, ontvangt de werknemer een vergoeding van de transportkosten overeenkomstig het bepaalde in lid 3 sub a. De werkgever kan bepalen of, en zo ja tot welk bedrag, de werknemer een afkoopsom wordt gegeven voor de overige aan de noodzakelijke verhuizing verbonden kosten, waarbij de hoogte als genoemd in lid 4 als maximum geldt. Van een bij een indiensttreding verleende tegemoetkoming kan gehele of gedeeltelijke terugbetaling worden verlangd indien binnen 2 jaar na de indiensttreding de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of als gevolg van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden wordt verbroken.
6. In bijzondere gevallen kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend zonder dat er sprake is van een verplaatsing of een indiensttreding. De werkgever bepaalt dan op welk bedrag de tegemoetkoming wordt vastgesteld waarbij voor de afkoopsom de hoogte als genoemd in lid 4 als maximum geldt.
7. De werknemer heeft aanspraak op de tegemoetkoming indien de in lid 1 en lid 5 bedoelde verhuizing binnen een termijn van 1 jaar, te rekenen vanaf het moment van verplaatsing dan wel indiensttreding, heeft plaatsgevonden. In bijzondere gevallen kan deze termijn door de werkgever worden verlengd.
8.
 - a) Gedurende de periode dat de werknemer met een eigen huishouding nog niet is verhuisd en in of nabij de nieuwe plaats van tewerkstelling verblijf houdt in een pension, worden de hieraan verbonden kosten volledig vergoed voor zolang voor een verhuizing aanspraak bestaat op de tegemoetkoming in de verhuiskosten.
 - b) Voor zolang een vergoeding wordt gegeven van pensionkosten worden de kosten van het eenmaal per week heen en weer reizen naar de woonplaats van de werknemer op basis van de kosten openbaar vervoer 2e klasse vergoed.
 - c) Indien in plaats van in pension te gaan dagelijks van de woning naar de plaats van tewerkstelling wordt gereisd, dan worden de kosten hiervan vergoed op basis van de kosten van het openbaar vervoer 2e klasse, met dien verstande dat de tegemoetkoming die op grond van de vergoedingsregeling woning-werk zou worden gegeven als minimum geldt. Indien naar het oordeel van de werkgever niet van het openbaar vervoer gebruik kan worden gemaakt, vindt een kilometervergoeding plaats volgens de Concernregeling vergoeding reis- en verblijfkosten bij zakelijke reizen in Nederland.
9. De eventueel over de tegemoetkomingen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 99. Vergoedingsregeling maaltijd bij overwerk

1. Als een werknemer langer dan 10 uur werkt op een dag, op verzoek van de werkgever en de eindtijd van de werktijd later is dan 19.00 uur, dan heeft de werknemer recht op een redelijke maaltijdvergoeding of wordt de werknemer een maaltijd verstrekt. De werknemer krijgt hiervoor 30 minuten betaalde pauze.
2. De werkgever kan ook in met overwerk vergelijkbare situaties en onder dezelfde condities een maaltijdvergoeding toekennen.
3. De eventueel over de tegemoetkoming verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 100. Vergoedingsregeling bij thuiswerken

Werknemer ontvangt een thuiswerkvergoeding van € 2,15 netto voor elke dag dat er thuis wordt gewerkt en ontvangt voor deze dag dan ook geen reiskostenvergoeding.

Hoofdstuk 8 – Vakbondswerk

Artikel 101. Vakbondsbijdrage

De werkgever zal aan vakorganisatie(s), ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming, jaarlijks een bijdrage verschaffen op basis van de AWWN-norm van het betreffende jaar. De bijdrage wordt vermenigvuldigd met het in dat jaar gemiddelde aantal werknemers van de werkgevers die als partij bij deze cao in de considerans zijn opgenomen.

Artikel 102. Vakbondsfaciliteiten

1. De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in lid 2 genoemde faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:
 - a) deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruisen of belemmeren;
 - b) de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad;
 - c) jaarlijks een schriftelijke opgave plaatsvindt van de vakbondsleden die van het vastgestelde budget gebruik zullen maken.
2.
 - a) Ten behoeve van het vakbondswerk is een jaarlijks budget overeengekomen van 2 dagen per 10 bij de werkgever werkzame leden van de vakorganisatie(s). In dit budget is niet het verlof genoemd in [Artikel 103](#) (Vakbondsverlof) begrepen.
 - b) Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld.
 - c) De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) een gepast gebruik toestaan van telefoon en reproductieapparatuur.
 - d) Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden.
3. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal overleg, zoals bij werkstakingen waartoe door of vanwege de vakorganisatie(s) wordt opgeroepen.
4. De werkgever garandeert dat de positie van de bestuursleden van plaatselijke, regionale of landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als vorenbedoeld bestuurslid. In geval van ontslag zullen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor werknemers die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
5. De bezoldigden van de vakbond krijgen in overleg met CEVA toegang tot de werknemers. Contactpersoon hiervoor is de VP HR Benelux.

Artikel 103. Vakbondsverlof

1. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisatie(s), de werknemer verlof toestaan met behoud van maandinkomen voor het deelnemen als officieel afgevaardigde aan officiële, in de statuten van de vakorganisatie(s) genoemde organen, zoals bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of daarmee gelijk te stellen organen.
2. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek, de werknemer in de gelegenheid stellen door het opnemen van vakantie deel te nemen aan vergaderingen van afdelingsbesturen of daarmee gelijk te stellen organen.
3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisatie(s), aan de werknemer die lid is van één van die organisaties verlof toestaan met behoud van maandinkomen voor het volgen van door die vakorganisatie georganiseerde scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het in dit lid bedoelde verlof is begrensd tot maximaal 2 dagen per 2 jaar per 10 bij de werkgever werkzame leden van de vakorganisatie(s).
4. De werkgever stelt de wijze vast waarop de verzuimde uren door het betrokken vakbondslid zullen worden geregistreerd.

Artikel 104. Fiscale behandeling vakbondscontributie

De werkgever zal medewerking verlenen aan het verzoek van de werknemer de vakbondscontributie fiscaalvriendelijk te verrekenen met het loon, zolang dit wordt toegestaan door de belastingdienst. De werknemer overlegt een kopie van het bewijs van het lidmaatschap en de betaling.

Hoofdstuk 9 – Overige bepalingen

Artikel 105. Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende niet nakomt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) waarschuwing of berisping;
 - b) schorsing;
 - c) al dan niet tijdelijke ontzetting uit de functie en/of indeling in een lagere functie;
 - d) ontslag.
2. Bij de in lid 1 sub b genoemde maatregel kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met inhouding van het maandinkomen.
Bij de in lid 1 sub c genoemde maatregelen kan door de werkgever bepaald worden dat dit gepaard zal gaan met toekenning van een lagere salarisschaal dan de op dat moment voor de werknemer geldende.
3. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die de bepalingen van [Artikel 12](#) (Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid), [Artikel 20](#) (Nevenwerkzaamheden), [Artikel 81](#) (Maatregelen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid) lid 5 en/of de voorschriften bij ziekte overtreedt, de volgende disciplinaire maatregelen nemen:
 - a) schriftelijke waarschuwing;
 - b) beperking van de doorbetaling van het maandinkomen tijdens ziekte tot het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon;
 - c) afschrijven van maximaal 16 vakantie-uren. Voor de parttime werknemer wordt het maximum naar evenredigheid vastgesteld.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend, d.d. 16 april 2025, te Zaltbommel.

CEVA Logistics Netherlands BV

CEVA Freight Holland BV

CEVA Logistics Headoffice BV

CEVA Coop Holdco BV

Namens de vakorganisatie(s),

Bond van Post Personeel te Leidschendam

FNV Transport & Logistiek te Utrecht

BIJLAGE 1 – SALARISTABELLEN

Met ingang van deze cao wordt de salaristabel aangepast en tijdens de looptijd van deze cao worden de salarissen (met uitzondering van de schalen die op WML-niveau staan) verhoogd met:

1. Per 1 mei 2025 een nominale verhoging van € 125,- van de minima en maxima van de salarisschalen 2 t/m 13. Het bruto fulltime maandsalaris van de werknemers in deze salarisschalen wordt met dit nominale bedrag verhoogd.
2. Per 1 april 2026 een nominale verhoging van € 50,- van de minima en maxima van de salarisschalen 2 t/m 11. Het bruto fulltime maandsalaris van de werknemers in salarisschalen 2 tot en met 7 wordt met dit nominale bedrag verhoogd. Werknemers in salarisschalen 8 tot en met 11 worden conform artikel 58 uitgesloten van deze collectieve verhoging.

Opmerkingen:

Voor schaal 1 (doelgroepschaal) geldt dat het Wettelijk Minimumloon (WML) tweemaal per jaar (januari en juli) wordt vastgesteld door de overheid. Deze worden gehonoreerd vanaf het moment van vaststelling (januari of juli). Tevens wordt het aantal betaalluren per maand vastgesteld uitgaande van het aantal werkbare dagen in het betreffende kalenderjaar (zie punt 1)

Gezien de aanpassing van het Wettelijke Minimumloon (WML) per 1 januari 2024 zal vanaf deze datum de volgende systematiek worden toegepast bij het vaststellen van de nieuwe salarissen:

1. *Het minimum maandsalaris van schaal 2 wordt gelijkgesteld aan het WML (dus in loonbouw wordt ipv een bedrag WML neergezet), conform de daarvoor geldende rekenregels van het Ministerie van SZW. Aangezien voor het berekenen van het wettelijke minimum op maandbasis rekening gehouden dient te worden met het aantal werkbare dagen per jaar, wordt er voor de berekening van het uurloon voor medewerkers die het WML verdienen, de WML-methode gehanteerd. Dit betekent dat er voor deze groep werknemers het uurloon niet wordt berekend op basis van 170,60 uur per maand, maar voor:*
 - 2025: 261 werkbare dagen * 7,85 uur per dag (39,25/5) / 12 maanden = 170,74 uur per maand
 - 2026: 261 werkbare dagen * 7,85 uur per dag (39,25/5) / 12 maanden = 170,74 uur per maand
2. *De minima van de andere salarisschalen (3 en hoger) worden jaarlijks op respectievelijk 1 januari en 1 juli getoetst aan het WML en indien nodig beleidsmatig extra opgehoogd zodat alleen schaal 2 aanvangt op WML niveau.*
3. *De jaarlijkse salaris aanpassing conform [artikel 57](#) zal plaatsvinden nadat de check op het WML per 1 januari is gedaan. Dit betekent dat werknemers eerst worden opgehoogd naar het nieuwe WML en vervolgens hun RSP-verhoging ontvangen conform [artikel 57](#).*
4. *De salaristabellen worden op 1 april 2024, 1 november 2024 en 1 maart 2025 geïndexeerd op basis van de voorgaande salaristabel. Voor het minimum van schaal 1 en 2 wordt geen bedrag opgenomen, maar is het WML van toepassing. Voor medewerkers die een salaris hebben op WML niveau geldt dat deze uitgesloten worden van de cao-indexaties.*

Indien het maandsalaris van een werknemer onder het WML komt te vallen, dan zal het salaris van de betreffende werknemer worden opgehoogd naar het nieuwe WML.

Dit leidt tot de volgende salaristabellen:

Salaritabel CEVA: CAO per 1-mei-2025
Maandsalaris voor CEVA op basis van gemiddeld 35,25 uur per week

Doelgroep: schalen (leeftijd)			Uitkering		
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6

Ingangdatum:
Contracturen:

01/May/25
39,25
170,8 per maand

Doelgroep: schalen (leeftijd)			Uitkering		
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6

Open schalen

Open schalen (min/max/110)			Uitkering		
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6

Open schalen

Open schalen (min/max/110)			Uitkering		
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6

Salaristabel CEVA: CAO per 1-Apr-2026
Minicursiers voor CEVA op basis van gemiddeld 39,11 uur per week

Doelgroep- en Leeftijdsschalen

Doelgroepsschaal (breed)		Leeftijd	
1	WML	WML	WML
2	€ -	€ -	€ -
3	€ -	€ -	€ -

Ingangspuntum:
Contractuursom:
04/04/26
39,11
100% per maand

Leeftijdsschalen (leeftijd)		2		3		4		5		6		7	
Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand
17	€ 8,89	€ 1.517,00	€ 9,22	€ 1.572,71	€ 9,56	€ 1.628,71	€ 10,00	€ 1.684,46	€ 10,44	€ 1.740,21	€ 10,88	€ 1.795,96	€ 11,32
18	€ 10,02	€ 1.709,32	€ 10,37	€ 1.765,41	€ 10,71	€ 1.821,41	€ 11,15	€ 1.877,41	€ 11,59	€ 1.933,41	€ 12,03	€ 1.989,41	€ 12,47
19	€ 10,94	€ 1.866,35	€ 11,34	€ 1.933,18	€ 11,73	€ 2.000,00	€ 12,12	€ 2.066,82	€ 12,51	€ 2.133,64	€ 12,90	€ 2.200,46	€ 13,29
20	€ 11,87	€ 2.035,70	€ 12,31	€ 2.100,65	€ 12,70	€ 2.165,60	€ 13,09	€ 2.230,55	€ 13,48	€ 2.295,50	€ 13,87	€ 2.360,45	€ 14,26

Open schalen

Open schalen (min/max/110)		2		3		4		5		6		7	
Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand
Minimum	€ 20,78	€ 3.544,76	€ 23,37	€ 3.986,88	€ 25,96	€ 4.428,99	€ 28,55	€ 4.871,11	€ 31,14	€ 5.313,22	€ 33,73	€ 5.755,34	€ 36,32
Maximum (eindezwaai)	€ 18,00	€ 3.070,32	€ 19,61	€ 3.345,31	€ 21,22	€ 3.620,24	€ 23,83	€ 3.895,17	€ 26,44	€ 4.170,10	€ 29,05	€ 4.445,03	€ 31,66
110% Maximum	€ 19,80	€ 3.377,35	€ 21,57	€ 3.678,64	€ 23,94	€ 3.971,27	€ 26,55	€ 4.264,30	€ 29,16	€ 4.557,33	€ 31,77	€ 4.850,36	€ 34,38
Overpassing 1 schaal				2 > 3		3 > 4		4 > 5		5 > 6		6 > 7	
Verlof voorzwaai schaal				€ 45,00		€ 60,00		€ 75,00		€ 90,00		€ 105,00	
Overpassing 2 schalen				2 > 4		3 > 5		4 > 6		5 > 7			
Verlof 2 voorzwaai schalen						€ 72,00		€ 90,00		€ 107,13		€ 124,26	

Open schalen (min/max/110)		8		9		10		11		12		13	
Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand	Uur	Maand
Minimum	€ 20,78	€ 3.544,76	€ 23,37	€ 3.986,88	€ 25,96	€ 4.428,99	€ 28,55	€ 4.871,11	€ 51,14	€ 5.313,22	€ 53,73	€ 5.755,34	€ 56,32
Maximum (eindezwaai)	€ 28,44	€ 4.851,13	€ 31,20	€ 5.489,79	€ 33,96	€ 6.128,45	€ 36,72	€ 6.767,11	€ 39,48	€ 7.405,77	€ 42,24	€ 8.044,43	€ 45,00
110% Maximum	€ 31,28	€ 5.356,34	€ 34,42	€ 6.043,17	€ 37,66	€ 6.730,00	€ 40,80	€ 7.416,83	€ 43,94	€ 8.103,66	€ 47,08	€ 8.790,49	€ 50,22
Overpassing 1 schaal		7 > 8		8 > 9		9 > 10		10 > 11		11 > 12		12 > 13	
Verlof voorzwaai schaal		€ 172,68		€ 221,11		€ 270,54		€ 319,97		€ 369,40		€ 418,83	
Overpassing 2 schalen		6 > 8		7 > 9		8 > 10		9 > 11		10 > 12		11 > 13	
Verlof 2 voorzwaai schalen		€ 305,12		€ 395,79		€ 486,46		€ 577,19		€ 667,92		€ 758,65	

BIJLAGE 2 – CEVA FLEXMODEL

De doelstelling van het CEVA Flexmodel is het bieden van meer flexibiliteit, stabiliteit en perspectief aan zowel de werkgever als aan de werknemer ten aanzien van beschikbaarheid en werkzekerheid.

Met ingang van 1 april 2020 geldt het volgende Flexmodel.

Artikel 1

Een uitzendkracht zal in het kader van het CEVA Flex model in principe maximaal 78 weken aaneengesloten op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW bij de werkgever werkzaam zijn. Uiterlijk aan het einde van deze periode van in principe maximaal 78 weken zal de werkgever de uitzendkracht in principe een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden. In incidentele gevallen kan de uitzendperiode voor (een groep) uitzendkrachten in overleg met de CAO-partijen verlengd worden. Verder kan in individuele gevallen de uitzendkracht afzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werkzaam blijven als uitzendkracht.

Artikel 2

De werkgever zal de werknemer maximaal een periode van 36 maanden voor bepaalde tijd tewerkstellen, met maximaal drie tijdelijke contracten met een minimumduur van 3 maanden. Hiertoe zal de uitzendperiode, in afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek, uitgesloten worden ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap (de uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever blijven buiten beschouwing).

Artikel 3

Na de maximale wettelijk periode dat een werknemer voor bepaalde tijd tewerkgesteld kan worden zal, indien het functioneren, de economische omstandigheden en de vast-flex ratio het toelaten, een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden.

Artikel 4

Voor de werknemer die voorafgaand aan de CEVA dienstbetrekking als uitzendkracht/inlener voor CEVA actief is geweest, geldt geen proeftijd.

BIJLAGE 3 – OVERGANGSMAATREGEL PAUZETIJDEN

Algemeen

Op een aantal locaties binnen CEVA Logistics Netherlands waren voorheen de koffie –en theepauzes (beide pauzes hebben een duur van 15 minuten) nog in de dagelijkse (ingeroosterde betaalde) arbeidsduur opgenomen.

Op initiatief van de werkgever is overleg gevoerd tussen CAO partijen over het in lijn brengen van de arbeidsduur waarbij op alle locaties binnen CEVA de arbeidsduur 8 uur per dag bedraagt, waarbij de pauzetijden niet worden meegerekend in de arbeidstijd. De werknemer is 9 uur aanwezig is, waarvan 8 uur effectief arbeid wordt verricht.

Met ingang van 1 november 2013 behoren koffie en theepauzes niet meer tot de dagelijkse arbeidsduur. Compensatie wordt toegekend in de vorm van extra verlofdagen.

Compensatieregeling

Artikel 1

De compensatie maatregel is van toepassing voor alle werknemers in het warehouse, die op 1 september 2013 minimaal 6 maanden in dienst zijn en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben en niet hoger zijn ingedeeld dan schaal 7.

Werknemers in het warehouse die op 1 september 2013 de leeftijd van 57 jaar of ouder hebben bereikt behouden de doorbetaalde koffie –en theepauzes komen niet voor de compensatieregeling in aanmerking.

Werknemers in de schalen 8 en hoger komen niet in aanmerking voor de compensatieregeling.

Artikel 2

Het aantal verlofdagen dat wordt toegekend is afhankelijk van het aantal dienstjaren op de peildatum 1 september 2013.

De staffel is gebaseerd op een half uur koffie- en thee pauze bij een fulltime dienstverband. Voor het jaar 2013 zal de staffel pro rato worden toegepast vanaf 1 november

Dienstjaren op 1 september 2013	Aantal compensatie dagen 2013*	Aantal compensatie dagen 2014	Aantal compensatie dagen 2015	Aantal compensatie dagen vanaf 2016
1 tot en met 3	3	2	0	0
4 tot en met 5	4	3	1	0
6 tot en met 10	7	6	3	3
11 tot en met 15	8	7	5	5
16 tot en met 20	9	9	7	7
21 tot en met 25	11	11	9	9
26 tot en met 30	12	12	11	11
meer dan 30	13	13	13	13

De leidinggevende zal, in overleg met de werknemer, de toegekende verlofdagen inroosteren (met een minimum van 4 uur per dag). De helft van het aantal compensatiedagen wordt verplicht ingeroosterd. Niet ingeroosterde dagen dienen in het lopende kalenderjaar te worden opgenomen. Bij ziekte wordt een ingeroosterde dag niet gecompenseerd.

In aanvulling op het verkopen van vakantiedagen zoals opgenomen in [BIJLAGE 4 – REGELING KOPEN EN VERKOPEN VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN BIJ CEVA](#), wordt het werknemer toegestaan om maximaal 5 (bij een fulltime dienstverband) van de compensatiedagen te verkopen, waardoor het aantal te verkopen dagen gemaximeerd wordt op 10 dagen.

BIJLAGE 4 – REGELING KOPEN EN VERKOPEN VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIEDAGEN BIJ CEVA

CEVA biedt werknemers (zowel parttime als fulltime) in Nederland de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen (het aantal dagen boven de 20 op fulltime basis) of te kopen. Op deze wijze heeft de werknemer de mogelijkheid om het aantal vakantiedagen jaarlijks af te stemmen op zijn of haar persoonlijke behoeften.

De waarde van één vakantiedag wordt berekend op basis van het bruto uurloon * 1,08% * 8 * werkfactor (het bruto uurloon en de werkfactor zijn terug te vinden op de salarisstreek). Voor parttimers wordt de genoemde waarde omgerekend in uren.

Het kopen of verkopen van vakantiedagen heeft geen invloed op de hoogte van de in te houden pensioenpremie, de pensioenopbouw of de hoogte van de vakantietoeslag en gratificatie.

Het kopen of verkopen van vakantiedagen heeft mogelijk wel gevolgen voor de hoogte van de winstdeling en de uitkeringsgrondslag van eventuele uitkeringen krachtens werknemersverzekeringen, zoals WW en WIA. Indien vakantiedagen worden verkocht is de grondslag hoger, indien vakantiedagen worden gekocht wordt deze grondslag, en dus ook de uitkering, lager.

Verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen

Werknemers met een fulltime dienstverband hebben, afhankelijk van het type contract, recht op minimaal 195 vakantie uren.

Het aantal dagen dat mag worden verkocht is gemaximeerd op 5 dagen (40 uren) per jaar bij een fulltime dienstverband (voor parttimers pro rato de omvang van het dienstverband en uitgedrukt in uren). Het is wettelijk verplicht dat de werknemer op basis van een fulltime dienstverband minimaal de 20 wettelijke vakantiedagen per jaar opneemt. Indien de werknemer deelneemt aan andere regelingen waarvoor vakantiedagen worden ingezet, moeten deze hiermee worden verrekend (bijvoorbeeld: de werknemer heeft per jaar recht op 25 vakantiedagen, en zet 3 vakantiedagen opzij voor de fietsregeling dan mogen er nog maximaal 2 vakantiedagen worden verkocht). De werknemer die op grond van het de overgangsmaatregel pauzetijden extra verlof krijgt toegekend kan 5 dagen extra verkopen, waardoor het maximum van het aantal te verkopen dagen 10 bedraagt bij een fulltime dienstverband.

Indien de werknemer per 31 december van enig jaar, een saldo van meer dan 25 vakantiedagen heeft, kan hij in het daaropvolgende jaar in totaal maximaal 10 dagen verkopen.

Het verkopen van vakantiedagen kan op 1 juni en / of 1 december. De werknemer geeft op het daarvoor bestemde formulier aan hoeveel dagen hij wil verkopen.

De waarde van de verkochte dagen wordt uitbetaald met het salaris van de maand juni of december. Over dit bedrag worden loonheffing en sociale verzekeringspremies geheven. Het saldo van de dagen wordt overeenkomstig verlaagd.

Kopen van vakantiedagen

Het is mogelijk om jaarlijks 5 extra vakantiedagen te kopen bij een fulltime dienstverband (voor parttimers pro rato de omvang van het dienstverband en uitgedrukt in uren). Gedurende het gehele jaar kan de werknemer bij zijn of haar direct leidinggevende aangeven extra vakantiedagen op te willen nemen in betreffend jaar. Na toestemming van de direct leidinggevende op het daarvoor bestemde formulier wordt het aantal extra opgenomen vakantiedagen verwerkt in het verlofsaldo.

Indien reeds vakantiedagen worden aangewend voor de levensloopregeling of fietsregeling, dan kunnen deze dagen niet worden gecompenseerd door extra vakantiedagen te kopen.

Begin december wordt door de afdeling Human Resources een overzicht gemaakt van het daadwerkelijk aantal extra genoten vakantiedagen in dat betreffende jaar. De kosten hiervan worden verrekend met het salaris van december. Extra gekochte vakantiedagen kunnen niet worden meegenomen naar volgende jaren of worden aangewend voor andere regelingen, zoals de levensloopregeling en de fietsregeling.

De extra gekochte vakantiedagen die niet in hetzelfde kalenderjaar (zullen) worden opgenomen, worden niet verrekend met het salaris van december en vervallen. Indien er dagen zijn gekocht, dan kan het aantal resterende dagen op 31 december dan ook niet hoger zijn dan het aantal in het jaar daarvoor. Er zal tevens een correctie op het verlofsaldo plaatsvinden.

BIJLAGE 5 – REGLEMENTEN WINSTDELINGSREGELING

Reglement winstdeling CEVA betreffende werknemers CEVA Logistics Netherlands B.V. , CEVA Freight Holland B.V., CEVA Coop Holdco B.V. en CEVA Headoffice B.V.

Artikel 1 Winstdelingsregeling

Bij de werkgever is een winstdelingsregeling van toepassing, die gebaseerd is op de winst van CEVA Logistics Netherlands B.V. en CEVA Freight Holland B.V..

Artikel 2 Vaststelling

De winstdelingsregeling is gebaseerd op de te behalen EBITDA. De financiële criteria voor de winstdelingsregeling zullen jaarlijks vooraf vastgelegd worden in een overeenkomst door betrokken partijen bij de CAO.

Artikel 3 Recht op winstuitkering

De werknemer die in de maand van betaalbaarstelling van de winstuitkering in dienst is en die in het boekjaar in dienst is geweest, heeft recht op een winstuitkering onder de in deze regeling genoemde voorwaarden. Vanaf 1 januari 2024 worden werknemers die in aanmerking komen voor een bonusregeling, uitgesloten van deelname aan de winstuitkering.

Artikel 4 Recht ex-werknemer

1. De ex-werknemer die in het boekjaar in dienst is geweest en van wie de arbeidsovereenkomst op grond van vrijwillig vervroegd uittreden, pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden of met toepassing van sociale begeleidingsregeling is geëindigd voor het moment van betaalbaarstelling van de winstuitkering, heeft recht op een winstuitkering.
2. De ex-werknemer van wie de arbeidsovereenkomst voor de betaalbaarstelling van de winstuitkering is geëindigd op andere gronden dan genoemd in lid 1 heeft recht op de winstuitkering indien hij in het boekjaar 6 maanden of langer in dienst is geweest.

Artikel 5 Verwijtbaar gedrag

De werknemer tegen wie als gevolg van verwijtbare gedragingen in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de winstuitkering door de werkgever stappen zijn ondernomen om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, heeft geen recht op een winstuitkering.

Artikel 6 Vaststelling winstuitkering

Het bedrag van de winstuitkering wordt verkregen door het totaal van de aan de werknemer in het boekjaar betaalde maandsalarissen (met een maximum van 12 maanden) te vermenigvuldigen met het uitkeringspercentage.

Artikel 7 Inhoudingen

De eventueel over de winstuitkering verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en het werknemersgedeelte van andere sociale verzekeringspremies komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 8 Betaalbaarstelling

1. De winstuitkering wordt in de maand juni betaalbaar gesteld, doch niet eerder dan na goedkeuring van de jaarrekening door de externe accountant.

Artikel 9 Rapportage

Ten aanzien van de berekening van de winstuitkering wordt gerapporteerd aan de OR van CEVA, op basis van een door een accountant goedgekeurde financiële rapportage t.a.v. CEVA Logistics Netherlands B.V. en CEVA Freight Holland B.V..

BIJLAGE 6 – PENSIOENOPBOUW TIJDENS VERLOF

Ouderschapsverlof

Pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof. Indien een werknemer deelneemt aan de ANW–hiaatverzekering, loopt deze door en wordt de eigen bijdrage maandelijks ingehouden. Het WIA excedent is verzekerd binnen de pensioenregeling en wordt voortgezet op basis van het arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof. De WGA – hiaat verzekering wordt voortgezet voor rekening van werknemer.

Zwangerschap, bevallingsverlof - en adoptieverlof

Pensioen opbouw wordt voortgezet op basis van arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof. Indien een werknemer deelneemt aan de ANW–hiaatverzekering, loopt deze door en wordt de eigen bijdrage maandelijks ingehouden.

Het WIA excedent is verzekerd binnen de pensioenregeling en wordt voortgezet op basis van het arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof. De WGA–hiaatverzekering wordt voortgezet voor rekening van de werknemer.

Kortdurend zorgverlof en calamiteitenverlof

Pensioen opbouw wordt voortgezet op basis van arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof. Indien een werknemer deelneemt aan de ANW–hiaatverzekering, loopt deze door en wordt de eigen bijdrage maandelijks ingehouden.

Het WIA excedent is verzekerd binnen de pensioenregeling en wordt voortgezet op basis van het arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof. De WGA–hiaatverzekering wordt voortgezet voor rekening van de werknemer.

Langdurig zorgverlof en onbetaald verlof

1. < 31 dagen: pensioen opbouw wordt voortgezet op basis van arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof.
Indien een werknemer deelneemt aan de ANW–hiaatverzekering, loopt deze door en wordt de eigen bijdrage maandelijks ingehouden. Het WIA excedent is verzekerd binnen de pensioenregeling en wordt voortgezet op basis van het arbeidspercentage voorafgaand aan het verlof. De WGA–hiaatverzekering wordt voortgezet voor rekening van de werknemer.
2. > 31 dagen: hier zijn twee mogelijkheden:
 - a) Gedeeltelijke dekking i.v.m. risicodekking (overlijden en arbeidsongeschiktheid). Actuariële premie, afhankelijk van leeftijd en salaris, kosten voor rekening van de werknemer. Indien een werknemer deelneemt aan de ANW – hiaatverzekering wordt de volledige premie doorbelast aan de werknemer.
 - b) Volledige dekking, dus naast de risicodekking loopt ook de pensioenopbouw voor het ouderdomspensioen door. Actuariële premie, afhankelijk van leeftijd en salaris, kosten volledig voor rekening van de werknemer.Indien een werknemer deelneemt aan de ANW–hiaatverzekering wordt de volledige premie doorbelast aan de werknemer.

BIJLAGE 7 – PENSIOENOPBOUW BIJ ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Eerste en tweede ziektejaar

Pensioen opbouw wordt voortgezet vanaf de eerste ziekte dag gedurende de eerste twee ziekte jaren op basis van het salaris op 1 januari voorafgaand aan de eerste ziekte dag. Indien een werknemer deelneemt aan de ANW-hiaatverzekering, loopt deze door en wordt de eigen bijdrage maandelijks ingehouden. De WIA excedent verzekering wordt gedekt door de pensioenregeling en de WGA – hiaatverzekering wordt voortgezet voor rekening van de werknemer.

Pensioenopbouw bij Arbeidsongeschiktheid na twee jaar WAO / WIA.

Opbouw van pensioen afhankelijk van percentage arbeidsongeschiktheid.

- Bij volledige duurzame arbeidsongeschiktheid, IVA, 100% opbouw, op basis van salaris eerste ziekte dag.
- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA 65 – 80%, opbouw 72,50% over AO percentage, op basis salaris eerste ziekte dag.
- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA 55 – 65%, opbouw 60% AO percentage, op basis salaris eerste ziekte dag.
- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA 45 – 55%, opbouw 50% over AO percentage op basis salaris eerste ziekte dag.
- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA 35 – 45%, opbouw 40%, over AO percentage op basis salaris eerste ziekte dag.
- Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA 35%, opbouw over het percentage arbeidsgeschiktheid, geen aanvulling.

Voor de ANW- hiaat verzekering, bij arbeidsongeschiktheidspercentage van meer dan 35%, wordt vrijstelling van premiebetaling verleend afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid (conform tabel).

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage vrijstelling
Minder dan 35%	0%
35% tot 45%	40%
45% tot 55%	50%
55% tot 65%	60%
65% tot 80%	72,5%
80% of meer	100%

BIJLAGE 8 – RE-INTEGRATIEPROTOCOL

1 Terugkeer naar werk (re-integratie)

1.1 De verplichtingen van de werkgever

Tijdens het re - integratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist.

Wettelijke mogelijkheden (zoals op grond van de wet REA) zullen daarbij maximaal worden benut.

Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Indien werkgever aannemelijk kan maken, bijv. door te overleggen waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen of een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Indien tewerkstelling in een passende andere functie (intern of elders) her-, om- of bijscholing vereist, dan zal werkgever in overleg met de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt zoveel mogelijk plaats in werktijd en op kosten van werkgever.

1.2 De verplichtingen van de werknemer

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

2 Het aanbieden van passend werk

Indien in het kader van de re-integratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.

- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt te doen vergezellen van het oordeel van de Arbo - dienst of gecertificeerde arts.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient de second opinion hierover binnen 10 dagen aan te vragen, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij meer tijd nodig heeft. Indien de werknemer gedurende de periode van de aanvraag van een second opinion het werk niet hervat, heeft hij recht op 70% van zijn salaris. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt een aanvulling tot het in [Artikel 78](#) van de CAO aangegeven niveau betaald; ook de kosten van de second opinion komen dan voor rekening van de werkgever.
- Werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- Expliciet wordt hiermee bedoeld:
- In een aanbod tot passende arbeid in een andere dan de eigen functie zal adequate informatie opgenomen zijn over de hoogte van het salaris en alle overige primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die van toepassing zullen zijn.
- Daarin zal een verwijzing worden opgenomen naar de relevante CAO bepalingen die van toepassing zijn in de nieuwe arbeidssituatie.
- Werkgever en werknemer zullen na een geslaagde werkhervatting in een andere functie de arbeidsovereenkomst in beginsel niet eerder aanpassen dan nadat de arbeidsongeschiktheid ten minste 104 weken heeft geduurd.
- De werknemer kan zich met name ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

3 De rechtspositie van de werknemer

3.1 Gevolgen bij interne herplaatsing

Er is sprake van geslaagde interne re-integratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie.

3.2 Gevolgen bij externe plaatsing

- Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever behelst bij voorkeur eerst een detachering voor de resterende periode van de eerste twee ziektejaren met een maximum van 6 maanden met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van de eigen (uitlenende) werkgever.
- Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.
- Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever zullen werkgever en werknemer overleg voeren over de financiële voorwaarden waaronder beëindiging zal plaatsvinden.
-

4 Inkomen bij uitstel van de WIA-aanvraag of WIA-uitkering

Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door het UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen.

Indien er in de CAO afspraken zijn gemaakt over bovenwettelijke aanvullingen, zal de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd.

In geval van een sanctie van het UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek, zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.

BIJLAGE 9 – KLACHTENREGELING

1. Algemene bepalingen

Artikel 1

Een werknemer heeft het recht om over de wijze waarop de werkgever zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem heeft gedragen, een klacht in te dienen bij de VP HR Benelux.

Artikel 2

De VP HR Benelux draagt zorg voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten van werknemers die onder zijn verantwoordelijkheid werkzaam zijn.

Artikel 3

1. Het gevolg van onbehoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten van werknemers is dat aan de klacht tegemoet wordt gekomen.
2. Van een onbehoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten van werknemers is in ieder geval sprake wanneer de gestelde termijnen door de werkgever, behoudens bijzondere gevallen, zijn overschreden.

Artikel 4

Klachten met een collectief karakter of behorend tot de afhandelingsbevoegdheid van de (centrale) ondernemingsraad vallen niet onder deze regeling. Ook zijn de klachten uitgezonderd van deze regeling waarvoor een eigen klacht- of beroepsregeling is getroffen.

2. De behandeling van klaagschriften

Artikel 5

3. Het klaagschrift wordt ondertekend en bevat ten minste:
 - a) de naam en het adres van de indiener;
 - b) de dagtekening;
 - c) een omschrijving van de gedraging waartegen de klacht is gericht;
 - d) relevante stukken.
4. Indien het klaagschrift in een vreemde taal is gesteld en een vertaling voor een goede behandeling van het bezwaar of beroep noodzakelijk is, dient de werknemer zorg te dragen voor een vertaling.

Artikel 6

De VP HR Benelux zal binnen zeven dagen na ontvangst van het klaagschrift een ontvangstbevestiging aan werknemer toesturen.

Artikel 7

1. De behandeling van de klacht geschiedt door de Site Manager³ van de werknemer die de klacht heeft ingediend, tenzij de Site Manager betrokken is geweest bij de gedraging waarop de klacht betrekking heeft.
2. In een geval als bedoeld in lid 1 van dit artikel zijn de artikelen 9 tot en met 11 van toepassing.
3. De Site Manager geeft binnen zes weken na indiening van de klacht schriftelijk en gemotiveerd antwoord aan de werknemer, waarbij wordt aangegeven of en zo ja, op welke wijze daaraan tegemoet wordt gekomen.

Artikel 8

Aan degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, wordt een afschrift van het klaagschrift alsmede van de daarbij meegezonden stukken toegezonden.

Artikel 9

1. De Site Manager stelt de werknemer en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, in de gelegenheid te worden gehoord.
2. Van het horen van de werknemer kan worden afgezien indien de klacht kennelijk ongegrond is dan wel indien de werknemer heeft verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
3. Van het horen wordt een verslag gemaakt.
4. De werknemer kan zich laten bijstaan door een klachtenbegeleider.

³ Indien de werknemer niet werkzaam is op een site wordt met Site Manager de manager van de werknemer's afdeling bedoeld.

3. Aanvullende bepalingen voor de klachtadviesprocedure

Artikel 10

1. De in deze afdeling geregelde procedure voor de behandeling van klachten wordt in aanvulling op Hoofdstuk 2 gevolgd indien:
 - De werknemer na deze procedure volhardt in zijn klacht;
 - De werknemer niet tevreden is met de afhandeling van zijn klacht;
 - De werknemer verkeert in een situatie als beschreven in artikel 7 lid 2.
2. Werknemer maakt een situatie als beschreven in lid 1 binnen vier weken schriftelijk kenbaar aan de VP HR Benelux.
3. De VP HR Benelux zal binnen zeven dagen na de melding van werknemer als bedoeld in lid 2 een ontvangstbevestiging aan werknemer toesturen, waarbij wordt vermeld dat een paritair samengestelde klachtencommissie over de klacht zal adviseren.
4. De VP HR Benelux geeft binnen zes weken, na de schriftelijke melding van werknemer als bedoeld in lid 2, schriftelijk en gemotiveerd antwoord aan de werknemer, waarbij wordt aangegeven of en zo ja, op welke wijze daaraan tegemoet wordt gekomen.
5. Het besluit meldt de gronden waarop het besluit is gebaseerd alsook het advies van de paritair samengestelde klachtencommissie.

Artikel 11

1. De paritair samengestelde klachtencommissie bestaat uit 2 door de werkgever benoemde en 2 door de bonden benoemde vertegenwoordigers.
2. De paritair samengestelde klachtencommissie geeft de VP HR Benelux een advies over het te nemen besluit.
3. De paritair samengestelde klachtencommissie stelt de werknemer en degene op wiens gedraging de klacht betrekking heeft, binnen vier weken na de melding van werknemer als bedoeld in artikel 9 lid 2, in de gelegenheid te worden gehoord.
4. De paritair samengestelde klachtencommissie zendt een rapport van bevindingen, vergezeld van het advies en eventuele aanbevelingen, aan de VP HR Benelux. Het rapport bevat het verslag van het horen.
5. Indien de commissie niet tot een oordeel kan komen (staken der stemmen) zal het oordeel door een onafhankelijke derde (aan te stellen door CAO partijen) worden gegeven; tegen dit oordeel kan geen beroep worden ingesteld.

Artikel 12

Indien de conclusies van de VP HR Benelux afwijken van het advies van de paritair samengestelde klachtencommissie, wordt in de conclusies de reden voor die afwijking vermeld.

BIJLAGE 10 – AANVULLENDE WERKGELIJKHEIDSAFSPRAKEN

Indien er arbeidsplaatsen vervallen op een locatie zal CEVA proberen de werknemers waarvoor de arbeidsplaats vervalt te herplaatsen op een andere CEVA locatie. Bij herplaatsing op een andere locatie gelden de volgende sociale maatregelen:

- a) Herplaatsing geschiedt binnen 50 km van oorspronkelijke plaats van tewerkstelling.
- b) De extra reistijd van werknemers naar de nieuwe plaats van tewerkstelling ten opzichte van de reistijd naar de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling wordt gedurende 1 jaar en 6 maanden gecompenseerd. De extra reistijd zal eenmalig worden vastgesteld door gebruik te maken van de Google-maps routeplanner snelste route en de compensatie zal worden toegekend voor de dagen waarop daadwerkelijk gereisd wordt.
- c) Compensatie extra reistijd geschiedt in geld. In incidentele gevallen kan dit worden toegekend in verlof indien dit voor de privé situatie van de werknemer wenselijk is.
- d) Wanneer er banen ontstaan in de regio van de oorspronkelijke plaats van tewerkstelling dan zullen de beschikbare posities in eerste instantie beschikbaar gesteld worden aan de werknemers die op andere locaties herplaatst zijn. Bij het ontstaan van beschikbare posities zullen in eerste instantie werknemers worden teruggeplaatst voor wie het een terugplaatsing in de eigen functie betreft en vervolgens werknemers voor wie de beschikbare positie een andere passende functie betreft (en niet de eigen functie). De werknemers met de meeste dienstjaren komen als eerste in aanmerking voor terugplaatsing in de eigen regio.

Indien er arbeidsplaatsen vervallen op een locatie en herplaatsing op dezelfde of een andere CEVA locatie onmogelijk is, zullen CEVA en de vakbonden op dat moment afspraken maken over de regelingen die van toepassing zijn op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

BIJLAGE 11 – PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN TIJDENS LOOPTIJD CAO 2025-2026

Loon

Het loon van de medewerker wordt gedurende de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 als volgt verhoogd:

- a. Voor de medewerker in de salarisschalen 2 t/m 7:
 - Per 1 mei 2025: het bruto fulltime maandsalaris wordt verhoogd met € 125,-.
 - De jaarlijkse salarisaanpassing per 1 januari op basis van de relatieve salarispositie (RSP), zoals deze nu is opgenomen in artikel 57 CEVA cao 2023 – 2025, blijft van toepassing.
 - Per 1 april 2026: het bruto fulltime maandsalaris wordt verhoogd met € 50,-.
- b. Voor de medewerker in de salarisschalen 8 t/m 11:
 - Per 1 mei 2025: het bruto fulltime maandsalaris wordt verhoogd met € 125,-.
 - De jaarlijkse salarisaanpassing per 1 januari op basis van de RSP, zoals deze nu is opgenomen in artikel 57 CEVA cao 2023 -2025, komt per 1 april 2025 te vervallen.
 - Per 1 april 2026: de minima en maxima van de salarisschalen 8 t/m 11 worden met € 50,- verhoogd. Stel dat een medewerker op 1 maart 2026 een RSP van 100% heeft, dan daalt de RSP per 1 april 2026 onder de 100% omdat het maximum van de salarisschaal met € 50,- wordt verhoogd. Door de indexatie van de salarisschaal ontstaat er binnen de salarisschaal weer ruimte van € 50,- bruto op fulltime basis voor de meritverhoging. Heeft een medewerker een RSP van bijvoorbeeld 110%, dan is een meritverhoging mogelijk zodra de RSP van de medewerker door indexaties van de salarisschalen onder de 100% komt.
 - Een jaarlijkse salarisaanpassing in april op basis van een meritsystematiek (verder toegelicht onder punt 4) met ingang van 1 april 2026. De toekenning van de merit in april 2026 gaat over de prestatie van de medewerker gedurende het jaar 2025.
- c. Voor de huidige medewerker in de salarisschalen 12 en 13:
 - Per 1 mei 2025: Het bruto fulltime maandsalaris wordt verhoogd met € 125,-. Deze schalen vallen buiten de werkingssfeer van de cao en de lonen en schalen worden niet meer verhoogd na deze laatste verhoging op 1 mei 2025.
 - Een jaarlijkse salarisaanpassing op basis van de merit volgens het global CEVA-beleid met ingang van 1 april 2026.

Gedifferentieerde WGA premie

Gedurende de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 zal CEVA de gedifferentieerde WGA premie niet verhalen op de werknemer.

Fiscale uitruil

Gedurende de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 hebben cao-partijen afgesproken dat de maximale fiscale ruimte met betrekking tot reiskosten na instemming van de werknemer kan worden benut. Dit betekent dat aan het eind van het jaar wordt bezien of uitruil van de fiscale ruimte plaats kan vinden. Indien de fiscale wet- en regelgeving wijzigt, kan dit van invloed zijn op deze regeling.

Extra werk (meeruren / overuren)

Naar aanleiding van het “Mammoet arrest” is afgesproken dat partijen gedurende de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 met elkaar bepalen wat wordt verstaan onder structureel overwerk.

Naar aanleiding van een uitspraak van het Europese Hof van justitie met betrekking tot de vergoeding voor over- en meerwerk is afgesproken dat gedurende de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 de jurisprudentie omtrent dit onderwerp wordt afgewacht. De artikelen met betrekking tot meerwerk en overwerk blijven vooralsnog ongewijzigd.

Vakbondsbijdrage

De vakbondsbijdrage op basis van de geïndexeerde AWWN-norm zal worden gecontinueerd. Vanwege het feit dat medewerkers uit schaal 12 en 13 buiten de werkingssfeer van de cao vallen, is voor de looptijd van de CEVA cao 2025 – 2026 afgesproken dat CEVA een minimale vakbondsbijdrage van € 50.000,- garandeert. De verdeelsleutel voor de vakbondsbijdrage wordt door de bonden bepaald en met CEVA gedeeld zodat zij de correcte verrekening kan doen.

Impact van de aanpassing werkingssfeer cao op salarisschalen 12 en 13 (overgang tijdens looptijd CEVA cao 2025-2026)

Door de aanpassing van de werkingssfeer vallen de medewerkers in salarisschalen 12 en 13 met ingang van 1 april 2025 buiten de werkingssfeer van de cao. De medewerker in deze schalen wordt een Persoonlijke ArbeidsOvereenkomst ('PAO') aangeboden. De volgende afspraken zijn tussen de cao-partijen gemaakt over salarisschalen 12 en 13:

- Huidige medewerkers krijgen een PAO aangeboden per 1 januari 2026. Voor de periode 1 april 2025 tot en met 31 december 2025 behouden zij, vanwege de verwijzing naar de CEVA-cao in hun huidige arbeidsovereenkomst, hun aanspraak op de arbeidsvoorwaarden zoals deze in de cao zijn opgenomen.

- CEVA waarborgt dat medewerkers op het moment van overgang (1 januari 2026) in het totaal van arbeidsvoorwaarden er niet op achteruitgaan. Om die reden blijft de pensioenregeling uit de cao van toepassing totdat een nieuwe pensioenregeling, in verband met invoering van Wet Toekomst Pensioen, zal ingaan.
- Voor de medewerkers in de salarisschalen 12 en 13 is het belangrijk dat zij goed geïnformeerd worden over de overgang naar een PAO en de arbeidsvoorwaarden die hierbij horen. CEVA zal hiervoor een plan opstellen wat bestaat uit het afstemmen uit eventuele overgangsreelingen met de Ondernemingsraad van CEVA en het voeren van individuele gesprekken met alle betrokken medewerkers.
- Als een medewerker na het individuele gesprek en nadere uitleg over de arbeidsvoorwaarden van de PAO besluit om niet in de stemmen met de overgang naar een PAO dan blijft de medewerker, op basis van diens individuele arbeidsovereenkomst, onder de CEVA-cao vallen. Alle artikelen van de cao blijven dan van toepassing met uitzondering van de artikelen over salaris(-aanpassingen). De salarisschalen 12 en 13 worden niet meer meegenomen in de indexaties en loonsverhogingen; deze gelden alleen voor salarisschalen 2 t/m 7 en 8 t/m 11.
- Medewerkers die in dienst treden vanaf 1 april 2025 krijgen bij indiensttreding direct een PAO aangeboden.
- Huidige medewerkers die vanaf 1 april 2025 een promotie maken naar salarisschaal 12 of 13 krijgen direct een PAO aangeboden. De pensioenregeling uit de cao blijft van toepassing totdat een nieuwe pensioenregeling zal ingaan.
- De indexatie van de salarisschalen wordt gebaseerd op een jaarlijkse salarisbenchmark, die door een gerenommeerd bedrijf wordt uitgevoerd. Dit bedrijf wordt door CEVA Global geselecteerd. Op dit moment wordt de jaarlijkse salarisbenchmark door Mercer uitgevoerd.

Duurzame inzetbaarheid

Tijdens de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 ontvangen medewerkers die in 2025 50 jaar of ouder zijn en het informatiepakket (zoals genoemd in artikel 94) nog niet eerder hebben ontvangen, deze in december 2025.

Ook zal CEVA tijdens de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 het aanbieden van een vitaliteitscheck aan medewerkers meenemen in het plan dat opgesteld wordt om het ziekteverzuim terug te brengen.

Modernisering cao

Tijdens de looptijd van de CEVA cao 2025-2026 zal een vereenvoudigde en verkorte versie van de cao ("populaire versie") worden opgesteld.

Trefwoorden

Arbeidsduur.....	8, 10, 12, 14, 16, 17, 20, 22, 24, 26, 27, 33, 51
Fulltime	14, 51, 52
Parttime.....	17, 18, 19, 22, 26, 28, 37, 39, 52
Arbeidstijd	14, 15, 19, 26, 35, 51
Meeruren	24, 30, 31
Overwerk.....	15, 17, 24, 25, 26, 28, 35, 37
Pauze	14, 15, 37, 51, 52
Dienstverband	51, 52
Generatiepact	15, 16, 17, 35
Inkomen	
Maandinkomen	15, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 27, 30, 31, 38, 39
Salaris	8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 34, 37, 52, 54, 55, 56
Salarisschaal	8, 12, 22, 23, 26, 28, 37, 39, 51
Toelage	23, 25
Jubileum	13, 28
Pensioen	8, 12, 13, 16, 20, 29, 54, 55
Verlof	16, 17, 18, 19, 20, 26, 38, 51, 52, 54
Feestdagen.....	15, 26, 28
Onbetaald verlof	20, 54
Vakantie.....	15, 18, 19, 23, 24, 26, 30, 31, 37, 38, 39, 52
Zondag.....	15, 28
Waakdienst	15, 17, 27, 35
Winstdeling	24, 53