



1. Looptijd en loonontwikkeling

De looptijd van de cao is van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023.

Op 1 juli 2022 worden de salarissen van medewerkers die een dienstverband bij NRG hebben, structureel met 4% verhoogd. Daarnaast ontvangen werknemers, die op 1 juli 2022 een dienstverband bij NRG hebben een eenmalige uitkering van bruto € 400 bij een dienstverband met de volledige arbeidsduur, bij werknemers in deeltijd wordt een bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband toegekend.

De loonsverhoging en de eenmalige uitkering worden uitbetaald zodra de leden van de betrokken vakbonden akkoord gaan met het eindvoorstel van NRG.

Met deze afspraken wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt dat NRG de loonontwikkeling volgt van de CAO Nederlandse Universiteiten (NU).

2. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU-regeling)

NRG biedt in het kader van duurzame inzetbaarheid medewerkers de mogelijkheid om 3 jaar voorafgaand aan hun AOW-leeftijd vervroegd uit dienst te treden. NRG maakt daarbij gebruik van de fiscale verruiming die door de overheid in dit kader wordt geboden en die tot en met december 2025 geldt. Bijzonderheden en voorwaarden zijn opgenomen in de tijdelijke RVU-regeling die als bijlage 1 is bijgevoegd.

3. Overstap volcontinuïdient HFR en QRT naar dagdienst

Artikel 6.23 cao NRG wordt conform onderstaande tekst aangepast en zal mede van toepassing zijn op de QRT.

1. Werknemer kan op de in lid 2 bedoelde datum en de daarin vermelde voorwaarde in dagdienst gaan werken met een compensatietoeslag/onregelmatigheidstoeslag ter grootte van de bestaande volcontinuïdientstoeslag/onregelmatigheidstoeslag. Deze compensatietoeslag/onregelmatigheidstoeslag wordt op moment van overstap en vervolgens ieder jaar ingelopen door de algemene of individuele salarisaanpassingen. Het bruto salaris verandert aldus niet meer, maar schaalverhogingen, prijsstijgingen, welvaartsstijgingen of enig ander soort stijgingen worden niet verdisconteerd in het totale salaris totdat het totale bedrag als basissalaris wordt bereikt.
2. De overstap van volcontinuïdient HFR en 24-uurs dienst QRT naar dagdienst kan op zijn vroegst plaatsvinden na 10 jaar dienstverband in de betreffende bezwarende functie en niet eerder dan de 50-jarige leeftijd.
3. De overstap naar dagdienst is definitief en betekent dat geen beroep meer kan worden gedaan op toepassing van de Bezwarende functies, zoals geregeld in artikel 6.16 en verder van deze cao.

4. Overwerk HFR

Artikel 3.34 lid 3 cao NRG wordt conform onderstaande tekst aangepast.

3. Indien er sprake is van incidenteel overwerk wordt de door de werknemer gewerkte tijd als volgt uitbetaald:
 - a. Het uurloon en de toeslag voor de werknemer ingeschaald in de salarisschalen tot en met Hay15;
 - b. Voor medewerkers in salarisschaal HAY 16 is de overwerktoeslag niet van toepassing. Wanneer zij overwerk verrichten in bijzondere situaties geldt in het geval het niet een volledige wacht betreft een vergoeding op basis van de extra gewerkte uren of een vergoeding van tijd-voor-tijd. En in het geval het wel een volledige wacht betreft een vergoeding op basis van de extra gewerkte uren én de toeslag waarbij gekozen kan worden voor tijd-voor-tijd.

5. Rooster en arbeidsvoorwaarden QRT

In overleg met QRT is een nieuw rooster gemaakt dat voldoet aan de vooraf gestelde uitgangspunten en wensen van de verschillende stakeholders voor wat betreft planning, bemensing, kwaliteit, flexibiliteit en eisen vanuit wet- en regelgeving.

Na instemming van de Ondernemingsraad zullen de QRT-diensten per 1 januari 2023 volgens het nieuwe rooster worden ingepland. Dit rooster zal tenminste 2 jaar gelden, gedurende deze periode zullen partijen periodiek met elkaar de uitvoering van het rooster monitoren, eventueel bijstellen. Eind 2024 vindt een eindevaluatie plaats.

Bijzonderheden over het rooster:

- Jaarurennorm QRT-rooster bedraagt 2.400 uur per jaar op fulltime basis;
- 24 FTE, 4 ploegen van 6 man ingeroosterd, effectief werkzaam 5 man per ploeg door goede (afwezigheids-)planning;
- 2 x 24-uursdiensten vast ingeroosterd voor verlof zomer;
- Inroosteren van 2.400 uur per jaar is primair de verantwoordelijkheid van NRG. Als na afloop van een kalenderjaar blijkt dat een QRT-medewerker minder dan 2.400 uur in diensten is ingeroosterd door eigen toedoen wordt het verschil verrekend met zijn verlofregistratie.

Over de arbeidsvoorwaardelijke componenten zijn partijen het nog niet volledig eens geworden. Getracht wordt deze overeenstemming alsnog te bereiken via de volgende CAO onderhandelingen (of eerder indien mogelijk), derhalve wordt hier nu geen eindbod voor ingediend.

6. Studietoetsafspraken Vitaliteitsregeling

NRG en partijen betrokken bij cao NRG gaan gedurende de looptijd van de cao nader onderzoek doen naar een Vitaliteitsregeling met als doel voor de volgende cao een voorstel klaar te hebben.

7. Studietoetsafspraken Deeltijdwerken in de ploegdienst HFR

Gedurende 2021 en 2022 heeft een werkgroep bestaande uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging onder leiding van een externe expert de verschillende mogelijkheden en onmogelijkheden verkend met betrekking tot het werken in deeltijd bij de HFR.

Met een verder verdiepend onderzoek naar deeltijdwerken willen cao partijen onderzoeken wat er nodig is om dit in de toekomst mogelijk te maken. De studietoetsafspraken worden afgerond gedurende de looptijd van deze cao.

Bijlage 1 Eindvoorstel cao NRG Tijdelijke RVU-regeling versie 15092022

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst NRG:

- de Vennootschap onder Firma Nucleair Research and Consultancy Group, gevestigd te Petten, hierna te noemen "NRG";

en

- de vereniging FNV, gevestigd te Utrecht
- de vereniging CNV Publieke Diensten, gevestigd te Utrecht

nemen het volgende in aanmerking.

- In het Pensioenakkoord van 5 juni 2019 zijn o.a. afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken;
- De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- Deze wet biedt de mogelijkheid tot tijdelijke facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: "RVU");
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

Artikel 1 Definities

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de definities omschreven in artikel 1.1. van de cao NRG. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

1. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
2. Werknemer: de werknemer die in dienst is van de werkgever, die gebruik maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: de werkgever, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat werknemer zal ontvangen en werknemer en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
5. Uitkeringsgerechtigde: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
6. Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en zijn werkgever feitelijk middels de vaststellingsovereenkomst eindigt.
7. Vaststellingsovereenkomst: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).

Artikel 2 Recht op uitkering/deelname regeling

1. Recht op een uitkering, onder de voorwaarden als uitgewerkt in dit reglement, heeft de werknemer die:
 - a. in de periode <datum> 2022 tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;
 - b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum 15 jaar in dienst is bij de werkgever;
2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.

3. Deze regeling treedt in werking op <datum> 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist.
4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De werknemer bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.
5. De werkgever vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. De werkgever adviseert de werknemer zich, voorafgaand aan de deelname, goed te laten voorlichten over de financiële gevolgen van deelname aan de regeling middels een financieel planningsgesprek met een deskundige / financiële planner. De werkgever vergoedt de kosten van een financieel planningsgesprek tot 500 Euro inclusief BTW tegen inleveren van een factuur.

Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt in principe een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De werknemer kan voorafgaand aan deelname aan de regeling eenmalig aangeven of hij voorkeur heeft voor een maandelijkse uitkering (artikel 4).
2. Het toekennen van de RVU uitkering in de zin van deze regeling kan niet met terugwerkende kracht.
3. De RVU uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De RVU-drempelvrijstelling is maximaal het bedrag dat gelijk is aan het bruto bedrag van de drempelvrijstelling genoemd in artikel 32 ba lid 7 Wet op de Loonbelasting van de AOW-uitkering voor alleenstaande personen, dat geldt op 1 januari van het jaar van de uitkering.
4. De hoogte van de totale uitkering is afhankelijk van het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
5. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum een deeltijd dienstverband had, heeft recht op een uitkering naar rato van zijn arbeidsduur ten opzichte van een voltijds dienstverband. Bij een deeltijd dienstverband geldt deze vergoeding naar rato van het aantal contracturen. Voor de vaststelling van het aantal contracturen wordt als peildatum 12 maanden voor datum van deelname gehanteerd.
6. De uitkeringsgerechtigde die voorafgaand aan de uittredingsdatum gedeeltelijk arbeidsgeschikt was, heeft recht op een uitkering naar rato van het gedeelte dat hij arbeidsgeschikt is.
7. De uitkering wordt in een bedrag ineens door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.
8. De uitkeringsgerechtigde ontvangt een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en een (digitale) jaaropgave.

Artikel 4.a. Duur, hoogte, maandelijkse uitkering

1. Aan de uitkeringsgerechtigde wordt een maandelijkse uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uittredingsdatum. De uitkering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend.
2. De maandelijkse bruto uitkering bedraagt het totaal bedrag zoals bedoeld in artikel lid 3 van deze regeling gedeeld door het aantal maanden tussen de uittredingsdatum en de AOW-gerechtigde leeftijd, maar kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag en wordt op de datum van ondertekening van de vaststellingsovereenkomst vastgesteld en vastgelegd in de vaststellingsovereenkomst.
3. De uitkering wordt maandelijks door de werkgever aan de uitkeringsgerechtigde betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. De

uitkeringsgerechtigde ontvangt maandelijks een (digitale) specificatie van de betaalde uitkering en eenmaal per jaar een (digitale) jaaropgave.

Artikel 4.b. Einde recht op maandelijks uitkering

1. Het recht op uitkering op grond van deze regeling eindigt met ingang van de dag waarop de uitkeringsgerechtigde de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Het recht op uitkering eindigt vóór de in het eerste lid bedoelde datum als de uitkeringsgerechtigde komt te overlijden; de uitkering over de resterende maand en de daaropvolgende maand zijn tevens de laatste uitkeringstermijnen en worden volledig uitgekeerd.
 - a. Uiterlijk binnen 2 maanden na het overlijden van de uitkeringsgerechtigde, zijn de nabestaanden verplicht om uit zichzelf dan wel op eerste verzoek van de werkgever alle informatie aan de werkgever te verstrekken waarvan hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat die van invloed is op het voortbestaan van het recht, de hoogte en de duur van de uitkering;
 - b. De werkgever is bevoegd de door de werkgever opgelopen (in)directe schade als gevolg van door de nabestaanden niet, niet tijdig, verstrekte inlichtingen, al dan niet bestaand uit teveel betaalde uitkeringen, sociale lasten en rente, te verhalen op de nabestaanden.
 - c. Wanneer sprake is van fraude, valsheid in geschrifte of enig ander misdrijf als vermeld in het Wetboek van Strafrecht, dan kan de werkgever daarvan aangifte doen. Dat laat onverlet de mogelijkheid om in civielrechtelijke procedures of anderszins eventuele schade, al dan niet in de vorm van onverschuldigde betalingen, op betrokkenen te verhalen.
 - d. De vorige leden zijn niet van toepassing, indien de nabestaanden van een gedraging als daar bedoeld redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, waarvan is uitgesloten een beroep op het niet kennen van de inhoud van deze regeling.
 - e. De werkgever stuurt aan de nabestaanden schriftelijk en gemotiveerd het besluit tot het treffen van een maatregel zoals bedoeld in dit artikel aan de nabestaanden wordt opgelegd, waarbij in ieder geval wordt vermeld waarom deze maatregel wordt opgelegd en wat de hoogte en duur van de maatregel is.
 - f. Indien de uitkering geheel of gedeeltelijk onverschuldigd is betaald, kan die uitkering of dat deel van de uitkering worden teruggevorderd van de persoon/personen aan wie onverschuldigd is betaald. Bij onverschuldigde betaling van de uitkering wordt het bruto betaalde bedrag van de uitkering teruggevorderd bij de nabestaanden.

Artikel 5 Aanvragen uitkering

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling moet minimaal 6 maanden vóór de uittredingsdatum een daartoe strekkende aanvraag in bij de werkgever met gebruikmaking van het daartoe bestemde aanvraagformulier.
2. Het verzoek kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Een verzoek van een werknemer kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
3. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en de werkgever verklaren zich akkoord met de op hen van toepassing zijnde rechten en verplichtingen die voortvloeien uit deze regeling.

Artikel 6 Financiering van de uitkering

De uitkering wordt gefinancierd door de werkgever die met de werknemer de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 Hardheidsclausule

Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende werknemer.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling.

Artikel 8 – Anti-cumulatie

De werknemer die gebruik maakt van deze regeling kan geen aanspraak maken op enig andere (wettelijke) regeling en/of vergoeding uit hoofde van (het einde van) de arbeidsovereenkomst, cao, bedrijfsregelingen en/of anderszins.

-o0o-