

CAO NRG
1 april 2022 – 31 maart 2023

RVU-regeling
1 april 2022 – 31 december 2025

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst:

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;

alle handelend in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, hierna te noemen de vakorganisaties

elk als partij aan werknemerszijde

verklaren dat zij met ingang van 1 april 2022 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) zijn aangegaan, waarvan de tekst inclusief de bijlagen luidt zoals hierna is opgenomen.

NRG, M. Smit

FNV, J. Van Dorland

CNV Publieke Diensten, G. Buisman

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Hoofdstuk 1 Algemeen.....	10
Paragraaf 1 Algemene bepalingen	10
Artikel 1.1 Definities en afkortingen	10
Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever	11
Artikel 1.3 Looptijd en wijziging	12
Artikel 1.4 Werkings sfeer	12
Artikel 1.5 Nadere regelingen	12
Artikel 1.6 Inzage en verstrekking	12
Artikel 1.7 Overlegprotocol	12
Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer.....	13
Artikel 1.8 Verplichtingen van partijen	13
Artikel 1.9 Algemeen	13
Artikel 1.10 Standplaats	13
Artikel 1.11 Wijziging van functie.....	13
Artikel 1.12 Wijziging van werkzaamheden	13
Artikel 1.13 Ongewenst gedrag	13
Artikel 1.14 Nevenwerkzaamheden	14
Artikel 1.15 Persoonlijk voordeel	14
Artikel 1.16 Geheimhouding	14
Artikel 1.17 Veilige en gezonde werkplek	14
Artikel 1.18 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling	15
Artikel 1.19 Dienstkleding, onderscheidingstekens	15
Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht	15
Artikel 1.20 Algemeen.....	15
Artikel 1.21 Meldingsplicht	15
Artikel 1.22 Overdracht en behoud van rechten	15
Artikel 1.23 Vergoedingen	16
Hoofdstuk 2 Aangaan van de arbeidsovereenkomst	16
Artikel 2.1 Inhoud van de arbeidsovereenkomst	16
Artikel 2.2 Aangaan arbeidsovereenkomst	16
Artikel 2.3 Duur en aantal arbeidsovereenkomsten	17
Artikel 2.4 Is komen te vervallen.....	17
Artikel 2.5 Is komen te vervallen.....	17
Artikel 2.6 Is komen te vervallen.....	17
Artikel 2.7 Conversie	17
Hoofdstuk 3 Beloning.....	18
Paragraaf 1 Algemeen	18
Artikel 3.1 Functie-inschaling	18
Paragraaf 2 Salaris.....	18
Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening.....	18
Artikel 3.3 Vaststelling salaris	18
Artikel 3.4 Individuele salarisverhoging	19

Artikel 3.5	Salarisbetaling.....	19
Paragraaf 3 Beloningssysteem managementfuncties		20
Artikel 3.6	Beloningssysteem managementfuncties.....	20
Artikel 3.7	Vaste managementtoeslag	21
Artikel 3.8	Variabele managementtoeslag.....	21
Artikel 3.9	Onkostenvergoeding managementfuncties	21
Paragraaf 4 Demotie.....		21
Artikel 3.11	Overgang naar een lagere functie	21
Artikel 3.12	Is komen te vervallen.....	22
Paragraaf 5 Toeslagen en uitkeringen.....		22
Artikel 3.13	Waarnemingstoeslag en toeslag voor toegevoegde werkzaamheden.....	22
Artikel 3.14	Vakantietoeslag	22
Artikel 3.15	Eindejaarsuitkering	22
Artikel 3.16	Is komen te vervallen.....	22
Artikel 3.17	Fiscale belastbaarheid	23
Paragraaf 6 Gratificaties en vergoedingen.....		23
Artikel 3.18	Dienstreizen	23
Artikel 3.19	Tegemoetkoming mobiliteit	23
Artikel 3.20	Dienstjubileum.....	23
Artikel 3.21	Gratificatie arbeidsprestaties	23
Artikel 3.22	Vergoeding studiekosten	24
Artikel 3.23	Indiening van facturen en declaraties	24
Artikel 3.24	Beroepskosten	25
Artikel 3.25	Is komen te vervallen.....	25
Paragraaf 7 Bijzondere beloningen		25
Artikel 3.26	Overwerk en meerwerk.....	25
Artikel 3.27	Vergoeding voor overwerk en meerwerk.....	25
Artikel 3.28	Consignatie	27
Artikel 3.29	Vergoeding hogere functies.....	28
Artikel 3.30	Beloning ploegendienst QRT	28
Artikel 3.31	Inval- en overwerktoeslag QRT.....	28
Artikel 3.32	Beloning volcontinudienst HFR.....	29
Artikel 3.33	Toeslag bezwarende omstandigheden volcontinudienst HFR.....	29
Artikel 3.34	Inval- en overwerktoeslag volcontinudienst HFR	29
Artikel 3.35	Compensatietoeslag bij overgang van volcontinudienst HFR naar dagdienst.....	30
Artikel 3.36	Onkostenvergoeding volcontinudienst.....	30
Artikel 3.37	Vergoeding voor bijzondere diensten	30
Artikel 3.38	Vergoeding afgestudeerders/stagiaires	30
Artikel 3.39	Is komen te vervallen.....	31
Artikel 3.40	Overlijdensuitkering	31
Artikel 3.41	Vergoedingenschema voor werkroosters komende uit de dagdienst die	31
Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, vakantie en verlof.....		32
Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden		32
Artikel 4.1	Volledige arbeidsduur.....	32
Artikel 4.2	Werktijdenregeling	33
Artikel 4.3	Arbeidsduur en dienstrooster van volcontinudienst HFR en QRT	33

Artikel 4.4	Overplaatsing naar andere ploeg in ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR	34
Artikel 4.5	Overplaatsing naar dagdienst, tijdelijk en definitief, in ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR	34
Artikel 4.6	Roosterruil in ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR	35
Artikel 4.7	Bepaling bedrijfstijd van ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR	35
Artikel 4.8	Arbeidsduurvermindering 55+	35
Paragraaf 2 Vakantie		36
Artikel 4.9	Vaststelling vakantie	36
Artikel 4.10	Vakantie	36
Artikel 4.11	Aaneengesloten vakantie bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT	37
Artikel 4.12	Vakantiedagen bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT	38
Artikel 4.14	Is komen te vervallen	38
Paragraaf 3 Verlof		38
Artikel 4.15	Verlof op feestdagen	38
Artikel 4.16	Verlof bij ziekte	39
Artikel 4.17	Overige verlofvormen	39
Artikel 4.18	Verlof bij zwangerschap en bevalling	39
Artikel 4.19	Verlof voor adoptie en pleegzorg	39
Artikel 4.20	Ouderschapsverlof	40
Artikel 4.21	Is komen te vervallen	40
Artikel 4.22	Is komen te vervallen	40
Artikel 4.23	Is komen te vervallen	40
Artikel 4.24	Is komen te vervallen	40
Artikel 4.25	Is komen te vervallen	40
Artikel 4.26	Is komen te vervallen	40
Artikel 4.27	Is komen te vervallen	40
Artikel 4.28	Kortdurend zorgverlof	40
Artikel 4.30	Buitengewoon verlof	41
Artikel 4.31	Bijzondere gevallen inzake buitengewoon verlof	42
Artikel 4.32	Is komen te vervallen	42
Artikel 4.33	Samenloop met vakantie-uren	42
Artikel 4.34	Verlenging buitengewoon verlof	43
Artikel 4.35	Overig buitengewoon verlof	43
Artikel 4.36	Sabbatical leave	43
Artikel 4.37	Levensloop	43
Artikel 4.38	Kaders levensloopregeling	43
Artikel 4.39	Gevolg van niet-hervatting van het werk	44
Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden		44
Artikel 5.1	Randvoorwaarden	44
Artikel 5.2	Definities	44
Artikel 5.3	Bronnen	44
Artikel 5.4	Doelen	44
Artikel 5.5	Meerjaren spaarmodel voor sabbatical leave	45
Artikel 5.6	De waarde van bronnen en doelen	46
Artikel 5.7	De keuze van de werknemer	46
Artikel 5.8	De beslissing van de werkgever	46

Artikel 5.9 Slotbepaling	46
Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid.....	46
Paragraaf 1 Indiensttreding en instrumenten personeelsbeleid	46
Artikel 6.1 Aandacht groepen met achterstand.....	46
Artikel 6.2 Sollicitatieprocedure.....	47
Artikel 6.3 Medische keuring	47
Artikel 6.4 Benoemingseisen.....	47
Artikel 6.5 Loopbaanvorming.....	47
Artikel 6.6 Scholing.....	48
Artikel 6.7 Is komen te vervallen.....	48
Artikel 6.8 Is komen te vervallen.....	48
Artikel 6.9 Planningsgesprek	48
Artikel 6.10 Functioneringsgesprek.....	48
Artikel 6.11 Beoordeling.....	48
Paragraaf 2 Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit	49
Artikel 6.12 Disciplinaire maatregelen	49
Artikel 6.14 Non-activiteit	49
Paragraaf 3 Bezwarende functies voor volcontinudienst HFR en ploegdienst Brandweer	50
Artikel 6.16 Begrippen.....	50
Artikel 6.17 Medisch toezicht.....	51
Artikel 6.18 Loopbaanplan	51
Artikel 6.19 Herplaatsing in een tweede loopbaan.....	51
Artikel 6.20 Afbouw bij vermindering salaris	52
Artikel 6.21 Verwijtbaar geen passende arbeid	52
Artikel 6.22 Overgangsrecht Regeling bezwarende functies	52
Paragraaf 4 Overgang van volcontinudienst HFR en 24-uurs dienst QRT naar dagdienst	53
Artikel 6.23 Overstap volcontinudienst HFR en 24-uurs dienst QRT naar dagdienst.....	53
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid	53
Artikel 7.1 Verplichtingen van de werkgever	53
Artikel 7.2 Verplichtingen van de werknemer	54
Artikel 7.3 Arbeidsongeschiktheid	54
Artikel 7.4 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	55
Artikel 7.5 Aanpassing salaris gedurende arbeidsongeschiktheid	56
Artikel 7.6 Samenloop arbeidsongeschiktheid en 55+	56
Artikel 7.7 Geen loondoorbetaling en/of aanvulling.....	56
Artikel 7.8 Staken van salaris	57
Artikel 7.9 Is komen te vervallen.....	58
Artikel 7.10 Hervatting van de arbeid	58
Artikel 7.11 Herplaatsing bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid	58
Artikel 7.12 Besmettelijke ziekten van derden	58
Artikel 7.13 Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid	58
Artikel 7.14 Onderzoek tijdens ziekte	59
Artikel 7.15 Preventief onderzoek	59
Artikel 7.16 Deskundigenoordeel UWV	60
Artikel 7.17 Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid	60
Artikel 7.18 Ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie.....	61

Artikel 7.19	Regres	61
Artikel 7.20	Korting ongeneeslijk zieken	61
Artikel 7.21	Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering	61
Artikel 8.1	Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	61
Artikel 8.2	Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.....	62
Artikel 8.3	Einde arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn.....	62
Artikel 8.4	Verlof	62
Artikel 8.6	Reorganisatie	63
Artikel 8.7	Transitievergoeding	63
Hoofdstuk 9 Pensioen		63
Artikel 9.1	Pensioen	63
Artikel 9.2	Compensatie aftopping pensioengevend salaris	63
Hoofdstuk 10 Reorganisaties		64
Paragraaf 1 Reorganisatie		64
Artikel 10.1	Begrip reorganisatie.....	64
Artikel 10.2	In kennis stellen van voornemen tot reorganisatie	64
Artikel 10.3	Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen	64
Artikel 10.4	Sociaal Plan	64
Artikel 10.5	Reorganisatieplan en Personeelsplan.....	64
Artikel 10.6	Vaststelling Reorganisatieplan.....	65
Artikel 10.7	Vaststelling Personeelsplan	65
Paragraaf 2 Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties.....		65
Artikel 10.8	Uitgangspunten	65
Artikel 10.9	Onderzoek passende werkzaamheden	65
Artikel 10.10	Vervulling interne vacature	66
Artikel 10.11	Employability	66
Paragraaf 3 Afvloeiingsregeling		66
Artikel 10.12	Begrippen.....	66
Artikel 10.13	Bemiddeling/flankerende regelingen/voorwaarden	67
Artikel 10.14	Inschrijving bij het Centrum voor Werk en Inkomen / Aangifte bij het UWV	67
Artikel 10.15	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.16	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.17	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.18	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.19	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.20	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.21	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.22	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.23	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.24	is komen te vervallen.....	68
Artikel 10.25	is komen te vervallen.....	68
Hoofdstuk 11 Slotbepalingen		68
Artikel 11.1	Overleg met CAV.....	68
Artikel 11.2	Nadere regels.....	68
Artikel 11.3	Hardheidsclausule.....	68
Artikel 11.4	Behandeling van collectieve geschillen	68

Artikel 11.5 Behandeling individuele geschillen.....	69
Bijlagen	70
Bijlage A: Financiële arbeidsvoorwaarden	70
Paragraaf 1 Salaristabellen	70
Paragraaf 2 Tabel bonussen en emolumenten beloningssysteem	70
1. Gratificatiebudget	70
2. Emolumenten managementfuncties per maand	71
3. Toelage afstudeerders/stagiaires/praktikanten	71
4. Salarisgroeitabel.....	72
5. Salarisgroeitabel met marktwaarde.....	72
Bijlage B1: Functiewaardering en B&F-cyclus	72
1. Beoordelings- en functioneringssystematiek (B&F-cyclus).....	72
2. Functiebeschrijving en waardering	72
3. Bezwaar- en beroepsprocedure functiebeschrijving en –waardering	72
Bijlage B2: Functiegebouw	73
Bijlage C: Faciliteiten voor vakorganisaties	74
C.1 Algemeen	74
C.2 Toegang tot het terrein.....	74
C.3 Beschikbaarstelling ruimten en voorzieningen	74
C.4 Buitengewoon verlof kaderleden	74
C.5 Buitengewoon verlof scholing en opleiding leden.....	74
C.6 Communicatie, beraad en individuele ondersteuning.....	75
C.7 Tijdschrijven	75
C.8 Buiten werking stellen faciliteiten	75
C.9 Ontslagbescherming	75
C.10 Regeling werkgeversbijdrage	76
C.11 Vakbondscontributie.....	76
C.12 Vakbondsconsulent.....	76
Bijlage D: Uitwerking flexibele arbeidsduur	77
Artikel 1 De flexibele arbeidsduur	77
Artikel 2 Tabel flexibele arbeidsduur	77
Bijlage E: Overzicht regelingen Personeelshandboek	78
Bijlage F: is komen te vervallen.....	79
Bijlage G: Overgangsregeling algemene arbeidsvoorwaarden ECN (1990)	80
Artikel 1 Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990	80
Artikel 2 Eerder overeengekomen voorwaarden.....	80
Artikel 3 Aanspraken	80
Artikel 4 Overgangsrecht opzegtermijnen	80
Bijlage H: Overzicht bloedverwantschap en aanverwantschap	81
Bijlage I: Geaccepteerd verbeterd eindbod van 24 oktober 2022 en eindvoorstel arbeidsvoorwaarden QRT van 7 februari 2023	82
BIJLAGE J bij de cao NRG Tijdelijke RVU-regeling versie 24 oktober 2022	86
Artikel 1 Definities.....	86
Artikel 2 Recht op uitkering/deelname regeling	87
Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering	87
Artikel 4.a. Duur, hoogte, maandelijkse uitkering	88

CAO NRG 1 april 2022 tot en met 31 maart 2023

Artikel 4.b. Einde recht op maandelijks uitkering	88
Artikel 5 Aanvraag uitkering.....	89
Artikel 6 Financiering van de uitkering	89
Artikel 7 Hardheidsclausule	90
Artikel 8 Anti-cumulatie	90

Hoofdstuk 1 Algemeen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

- a. werkgever: de VOF NRG;
- b. vakorganisaties: elk van de organisaties van werknemers die als partij aan werknemerszijde optreden bij deze cao;
- c. onderneming: een door de werkgever gedreven onderneming;
- d. OR: de ondernemingsraad van de VOF NRG, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- e. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever. Daar waar in deze cao wordt gesproken over werknemer wordt tevens werkneemster bedoeld;
- f. doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd: voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt kunnen andere voorwaarden gelden, zoals in deze cao genoemd, aangevuld met de bepalingen zoals die gelden op grond van de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. Voor alle duidelijkheid: doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is geen recht, maar ook geen plicht; onderneming en individuele medewerker komen dit steeds in gezamenlijk overleg overeen;
- g. deeltijdwerknemer: degene die op grond van de individuele arbeidsovereenkomst een bedongen arbeidsduur heeft die minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerk-nemer, zoals geregeld in hoofdstuk 4. Voor de deeltijdwerknemer geldt dat de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur van toepassing zijn, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;
- h. functie: alle werkzaamheden die door de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst moeten worden verricht, zoals hem door de werkgever is opgedragen en zoals vastgelegd in de bij de werkgever van toepassing zijnde set van functiebeschrijvingen. De bij de uit te oefenen functie vereiste competenties zijn vastgelegd in een daarbij behorend competentie-profiel;
- i. arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangegaan voor een vaste bepaalde termijn, dan wel voor een objectief bepaald geheel van werkzaamheden waarvan de termijn van tevoren niet exact vaststaat;
- j. arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: een vaste arbeidsovereenkomst;
- k. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die gemiddeld 38 werkuren per week omvat;
- l. werktijdenregeling: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer het werk moet beginnen en eindigen;
- m. wekdagen: maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur;
- n. meerwerk: door de deeltijdwerknemer noodzakelijkerwijs extra verrichte arbeid die buiten de overeengekomen arbeidsuren moet worden verricht, maar binnen de algemeen geldende uren bij een volledige arbeidsduur, tot het moment dat op een werkdag in totaal 8 uren is gewerkt;
- o. overwerk: de op werkdagen en zaterdag meer dan 8 uur verrichte arbeid, alsmede de verrichte arbeid op zon- en feestdagen, alleen in die gevallen dat sprake is van expliciet met de leidinggevende overeengekomen specifieke werkzaamheden;
- p. onregelmatige dienst: arbeid die in verband met het karakter van de werkzaamheden structureel anders dan op de reguliere uren van arbeid in dagdienst moet worden verricht;
- q. ploegendienst: arbeid waarbij in een etmaal sprake is van 2 of meer diensten;

- r. volcontinudienst HFR: de arbeid in de Hoge Flux Reactor (HFR) van het Gemeenschappelijk Centrum voor Onderzoek (GCO) te Petten in een 5-ploegendienst volgens de vastgestelde werktijdenregeling voor 24 uur per dag, 7 dagen per week en 52 weken per jaar;
- s. wacht: de uren arbeid die volgens de vastgestelde werktijdenregeling door een werknemer (bedrijfswacht) in de HFR-wacht moeten worden verricht;
- t. wachtoverdracht: de tijd benodigd voor het overdragen van werkzaamheden van de in functie zijnde bedrijfswacht aan de nieuwe bedrijfswacht;
- u. competentiedag: een terugkomdag buiten de werktijdenregeling waarop de werknemer verplicht is een opleiding te volgen;
- v. salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salarisschalen in het beloningssysteem (bijlage A van deze cao);
- w. salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (exclusief vakantie- en eindejaarsuitkering);
- x. salarisschaal: een in bijlage A bij deze cao vermelde salarisschaal;
- y. maximumsalaris: 100 RSP van een salarisschaal;
- z. inkomen: de som van het salaris en de toeslagen per maand waarop de werknemer aanspraak heeft volgens het bepaalde in artikel 3.13 (Waarnemingstoelage), en/of de toeslag volgens het bepaalde in artikel 3.30 (Beloning ploegendienst Brandweer) en 3.32 (Beloning volcontinudienst HFR), tenzij tevoren vaststaat dat de toeslag voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;
- aa. partner: echtgenote of echtgenoot tevens de geregistreerd partner (1:80a BW) of de levenspartner met wie de niet gehuwde werknemer samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld; Onder partner wordt ook begrepen de weduwe of weduwnaar. De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt;
- bb. cao: de cao NRG;
- cc. BW: Burgerlijk Wetboek;
- dd. CAV: Commissie Arbeidsvoorwaarden, het overleg tussen werkgever en de vertegenwoordigers van de ondernemingsraad van NRG;
- ee. arbeidsongeschiktheid: ziekte, inclusief zwangerschap, bevalling en gebreken, waardoor de werknemer ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten;
- ff. algemeen geaccepteerde arbeid: alle arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is;
- gg. WW-dagloon: het dagloon zoals dat geldt voor de WW-uitkering;
- hh. inkomen, inkomen in een kalendermaand en inkomen in verband met arbeid: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 47 WW.

Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever

De bevoegdheid van werkgeverschap conform de cao wordt uitgeoefend door de directie NRG. De directie kan schriftelijk bepalen dat toegekende bevoegdheid door anderen namens hem wordt uitgeoefend.

Artikel 1.3 Looptijd en wijziging

1. De cao is aangegaan voor de periode van 1 april 2022 tot en met 31 maart 2022.
2. Tussentijdse wijziging tijdens de looptijd van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
3. Onder de mogelijkheid van tussentijdse wijziging valt ook de wijziging met betrekking tot de inhoud van de in de cao genoemde regelingen. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen, deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. De overwegingen hiertoe worden expliciet genoemd.
4. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 3 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.4 Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 sub e met uitzondering van de leden van de Executive Committee .
2. Onderdelen van de cao vinden geen toepassing, voor zover zij in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten. Dit kan eventueel onder toepassing van andere bepalingen, als de werknemer schriftelijk toestemming geeft.
3. De bepalingen van de cao zijn van toepassing, voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. Deze cao heeft het karakter van een standaard-cao. De cao kent daarbinnen raam- of minimumbepalingen. Nadere regelingen waarnaar in de cao wordt verwezen, vormen één geheel met de cao.

Artikel 1.5 Nadere regelingen

De werkgever kan in overleg met de CAV nadere regelingen treffen met betrekking tot de cao onderwerpen, zoals vastgesteld in het Protocol inzake wijziging van het Arbeidsvoorwaardenoverleg bij NRG (Overlegprotocol 2010).

Artikel 1.6 Inzage en verstrekking

1. De werkgever is verplicht de inhoud van deze cao, tussentijdse wijzigingen daarin en overige geldende regelingen vrij ter inzage voor de werknemer te hebben.
2. De cao is op het intranet van de werkgever in te zien. De werkgever stelt bij indiensttreding van een werknemer met een arbeidsovereenkomst een exemplaar van de cao ter beschikking.

Artikel 1.7 Overlegprotocol

Partijen hechten veel waarde aan een doelmatig overleg. Waar in deze cao is bepaald dat de werkgever (nadere) regels stelt of kan stellen, geldt daarom de verplichting tot overleg zoals vastgesteld in het Protocol inzake wijziging van het Arbeidsvoorwaardenoverleg bij NRG (Overlegprotocol 2010).

Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 1.8 Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie direct of indirect voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. Vakorganisaties zullen met alle beschikbare middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen.

Artikel 1.9 Algemeen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is gehouden zijn functie naar beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als een goed werknemer en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
3. De werkgever kan in overleg met de OR hiertoe regels vaststellen.

Artikel 1.10 Standplaats

De werknemer kan worden verplicht te wonen in of nabij de plaats waar de arbeid dient te worden verricht, indien dit naar het oordeel van de werkgever gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan.

Artikel 1.11 Wijziging van functie

1. Wanneer het belang van de onderneming dit vereist, is de werknemer verplicht, al of niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde plaats waar de arbeid dient te worden verricht, een andere passende functie te aanvaarden, die passend wordt geacht, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten.
2. Een functie is passend indien de daarin gevraagde arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding van deze arbeid om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Artikel 1.12 Wijziging van werkzaamheden

De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gewoontelijke, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden. Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van werknemers in staking.

Artikel 1.13 Ongewenst gedrag

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie voorkomen en bestrijden.
2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Algemene wet gelijke behandeling.

3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag geldt de Gedragscode van NRG.

Artikel 1.14 Nevenwerkzaamheden

1. De werkgever heeft met betrekking tot nevenwerkzaamheden een regeling vastgesteld die is opgenomen in het Personeelshandboek.

Artikel 1.15 Persoonlijk voordeel

1. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen of geschenken aan te nemen, tenzij de werkgever hiermee instemt. Hierbij geldt dat er tot een bedrag van € 50,- geen instemming aan werkgever hoeft te worden gevraagd.
2. Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever in de gebouwen of op de terreinen van de werkgever voor zichzelf of voor derden arbeid te verrichten respectievelijk te laten verrichten.

Artikel 1.16 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet in het onderlinge verkeer tussen werknemers en niet-werknemers die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van hun functie.
3. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken.

Artikel 1.17 Veilige en gezonde werkplek

1. De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en zal daarbij de belangen van de werknemer behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.
2. De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn functie aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid bloot staat, dan wel aan bijzondere eisen moet voldoen, kan worden onderworpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek. Voor bezwarende functies in het bijzonder geldt het bepaalde in paragraaf 3 (de artikelen 6.16 tot en met 6.22).
3. Indien uit het onderzoek blijkt dat sprake is van een zodanige lichamelijke of psychische toestand dat de belangen van de werknemer of andere werknemers, dan wel van de werkgever zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de werknemer ontheven van zijn verplichting tot het verrichten van arbeid, tenzij hem zonder bezwaar voor bedoelde belangen passende andere werkzaamheden kunnen worden opgedragen.
4. De werknemer die naar aanleiding van het periodiek geneeskundig onderzoek is ontheven van zijn arbeidsverplichting, wordt geacht arbeidsongeschikt te zijn.

Artikel 1.18 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

1. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de onderneming van de werkgever of aan een derde jegens wie de onderneming tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij de in artikel 1.17 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
3. De werkgever kan met betrekking tot dit artikel nadere regels stellen.

Artikel 1.19 Dienstkleding, onderscheidingstekens

De werkgever kan de werknemer verplichten om voorgeschreven dienstkleding of onderscheidingstekens te dragen.

Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 1.20 Algemeen

De werknemer is verplicht zich te houden aan hetgeen door de werkgever, met inachtneming van wettelijke bepalingen, in redelijkheid wordt bepaald ten aanzien van het octrooirecht, het databankenrecht en het auteursrecht.

1. De werkgever kan in overleg met de CAV nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 1.21 (Meldingsplicht) en artikel 1.22 (Overdracht en behoud van rechten) bepaalde.

Artikel 1.21 Meldingsplicht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van zijn functie een mogelijk octrooieerbare uitvinding doet, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding.
2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen dat er van een zodanige uitvinding sprake kan zijn. De werknemer wordt in ieder geval geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid.
3. Het in dit artikel bepaalde is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing ingeval de werknemer een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voor zover de werkgever niet anders heeft bepaald.

Artikel 1.22 Overdracht en behoud van rechten

Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijksoctrooiwet (Stb. 1995, 51) en artikel 7 van de Auteurswet (Stb. 1912, 308) draagt de werknemer, indien en voor zover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding of het werk waarvoor de meldingsplicht in artikel 1.21 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever.

Artikel 1.23 Vergoedingen

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Deze vergoeding geldt ongeacht de omvang van de arbeidsovereenkomst. De werkgever stelt in overleg met de CAV daartoe een regeling vast.
2. Medewerkers in dienst van NRG, die op het patent worden genoemd ontvangen gezamenlijk 5% van (licentie) opbrengst met een cumulatief maximum van € 100.000,- bruto per persoon per patent.
3. De regeling geldt ook voor oud medewerkers van NRG, mits deze op de datum van het cao akkoord nog in dienst waren, tot en met vijf jaar na uitdiensttreding.
4. Zijn er meerdere patenten betrokken dan wordt voor de verdeling de opbrengst eerst evenredig verdeeld over de betrokken patenten. Vervolgens wordt het bedrag evenredig over de op het patent genoemde uitvinders verdeeld.
5. Wordt het recht op patentaanvraag overgedragen dan geldt een situatie waarbij sprake is van verkoop van de Intellectual Property (IP). In dat geval geldt dat ook 5% van de opbrengst en het maximum bedrag uitgangspunt is.
6. Deze regeling geldt zolang niet in een volgend arbeidsvoorwaardenoverleg besloten is om deze regeling te veranderen of te stoppen.
7. Bij overdracht van rechten komt de werknemer in aanmerking voor vergoeding van de door hem persoonlijk gedragen kosten, die aantoonbaar rechtstreeks verbonden zijn aan het doen van de uitvinding of het vervaardigen van het werk.

Hoofdstuk 2 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Inhoud van de arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt, zo mogelijk voordat hij in dienst treedt of bij wijziging van de arbeidsovereenkomst, een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.

Artikel 2.2 Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.
2. Bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen. Het gestelde in dit lid geldt in afwijking van artikel 7: 652 lid 4a en lid 5 BW.
3. Een arbeidsovereenkomst die aansluitend wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan 6 maanden na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wordt voor de vaststelling van de maximale duur in artikel 2.3 beschouwd als een opvolgende arbeidsovereenkomst.
4. Bij het eindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan of gelijk aan 2 jaar, anders dan door opzegging door de werknemer en anders dan tijdens de proeftijd zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen en verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden gezien onder afweging van kosten en baten.
De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en de leeftijd van de betrokken werknemer. Op grond van deze

indicatoren stelt de werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.

5. Het eerste, derde, vierde lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2.3 Duur en aantal arbeidsovereenkomsten

1. Met de werknemer, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, onder de voorwaarde dat de totale duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer kan bedragen dan 3 jaar.
2. Met de promovendus kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan. De duur van de arbeidsovereenkomst, inclusief eventuele opvolgende arbeidsovereenkomsten, bedraagt maximaal 6 jaar.
3. Indien de werknemer daarom verzoekt kan de werkgever besluiten om de maximale duur, zoals genoemd in lid 1, te verlengen met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
 - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van het uitvoeren van een door de werkgever erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van de OR en bestuursactiviteiten bij een van de bij het cao-overleg betrokken vakorganisaties, of een daarbij aangesloten vereniging.
4. Het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In afwijking van de in de vorige volzin genoemde lid van dit artikel kan met een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zesmaal een dienstverband voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van 48 maanden. Voor het bepalen van de maximale duur en/of het aantal opvolgende dienstverbanden worden alleen die dienstverbanden meegenomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 2.4 Is komen te vervallen

Artikel 2.5 Is komen te vervallen

Artikel 2.6 Is komen te vervallen

Artikel 2.7 Conversie

1. Indien de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever de hem opgedragen werkzaamheden voortzet na het verstrijken van de in artikel 2.3 genoemde toegestane maximale duur of het maximale aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, wordt vanaf dat tijdstip de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing op dienstverbanden die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan. Op die dienstverbanden blijven de bepalingen van artikel 2.3 van de cao van toepassing zoals die luiden op de datum van het aangaan van het dienstverband.
3. Het eerste lid van dit artikel is uitsluitend met inachtneming van het bepaalde in artikel

2.3, vierde lid, van deze cao van toepassing op dienstverbanden voor bepaalde tijd met een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 3 Beloning

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.1 Functie-inschaling

1. De functies van de werknemers zijn of worden ingedeeld op basis van een systeem van functiewaardering in functiegroepen. De werkgever deelt de werknemer mee welke salarisschaal op hem van toepassing is.
2. De werkgever bepaalt de functiebeschrijving, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt, met inachtneming van hetgeen in bijlage B is geregeld. Bij de indeling is de bezwaar- en beroepsprocedure functiebeschrijving en –waardering van toepassing.
3. Het beloningssysteem van de werkgever is van toepassing op de werknemer werkzaam in een functie die is gewaardeerd op basis van het geldende functiewaarderingssysteem.
4. Indien wordt voldaan aan de gestelde eisen voor een functie is de indeling van die functie in een functiegroep van het geldende functiewaarderingssysteem bepalend voor de inschaling van de werknemer in een salarisschaal van dit beloningssysteem.
5. Een werknemer op wie het beloningssysteem managementfuncties van toepassing is, wordt ingeschaald conform het bepaalde in artikel 3.6.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op grond van werkgelegenheidsbevordering van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Paragraaf 2 Salaris

Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening

1. De werknemer geniet een salaris per maand dat is vastgesteld overeenkomstig het beloningssysteem van de werkgever en de salaristabellen in bijlage A, tenzij anders is overeengekomen.
2. Iedere salarisschaal kent een minimumschaalbedrag en een maximumschaalbedrag.
3. Salarissen worden uitgedrukt in Relatieve Schaal Posities (RSP). Een RSP is een percentage van het maximumschaalbedrag (100 RSP) van de van toepassing zijnde salarisschaal.

Artikel 3.3 Vaststelling salaris

1. De bepaling van de RSP binnen de van toepassing zijnde salarisschaal vindt bij indiensttreding plaats op basis van ervaring.
2. Promovendi worden ingeschaald in 55 RSP van salarisschaal Hay 15 en voor het overige als reguliere werknemers behandeld.
3. Bij de bepaling van de RSP wordt rekening gehouden met een toerekening van 3% van het maximumschaalbedrag per ervaringsjaar.
4. Indien er geen ervaring aanwezig is, kan in voorkomende gevallen en voor zolang de leeftijd van 23 jaar nog niet is bereikt, een inschaling in het van toepassing zijnde minimumloon worden toegepast.

5. De werkgever kan op verzoek van de werknemer zijn salaris, anderszins in geld waardeerbare beloning of te verlenen tijdsaanspraken verlagen in het kader van het benutten van andere door de werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden, zoals bedoeld in hoofdstuk 5.
6. Indien de werknemer per 1 januari van enig kalenderjaar wordt bevorderd naar een hogere salarisschaal, dan komt deze werknemer in aanmerking voor een beoordelingsafhankelijke salarisgroei plus de toekenning van 3 RSP's.
7. Indien de werknemer halverwege het kalenderjaar wordt bevorderd naar een hogere salarisschaal, dan komt deze werknemer in aanmerking voor de toekenning van 3 RSP's in totaal.

Artikel 3.4 Individuele salarisverhoging

1. Een periodieke jaarlijkse verhoging van salaris kan niet eerder plaatsvinden dan na een beoordeling van het functioneren op basis van een beoordelingsgesprek, zoals bedoeld in bijlage B. Indien er buiten toedoen van de werknemer geen beoordelingsgesprek heeft plaats gevonden kan dat niet tot gevolg hebben dat de periodieke verhoging alleen om die reden niet plaats vindt.
De leidinggevende zal in dat geval in overleg met de stafafdeling Human Resources op alternatieve wijze een beoordeling uitvoeren.
2. Het salaris van de werknemer wordt op basis van de behaalde eindscore bij de jaarlijkse beoordeling verhoogd, zolang 100 RSP van de van toepassing zijnde salarisschaal nog niet is bereikt.
3. Conform de uitgangspunten is de salarisgroei en de maximum uitloop afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling én van de actuele relatieve schaalpositie. Dit betekent een sneller groeipercentage bij een hogere beoordeling en een afnemend groeipercentage bij een hogere RSP indeling. Zie bijlage A, paragraaf 4.
4. De standaard maximumuitloop is 105 RSP bij een D- of E-beoordeling. Er vindt een afbouw van RSP's boven de 100 RSP plaats indien deze niet gerechtvaardigd zijn door de beoordeling. Eenmaal boven 100 RSP komt het salaris niet meer onder de 100 RSP.
5. Voor de functies waarvoor een variabele beloning van toepassing is, is een vast salaris van 100 RSP het maximum.
6. Een extra uitloop tot 115 RSP, afhankelijk van de beoordeling, is van toepassing op zowel huidige als nieuwe medewerkers op basis van bijzondere marktwaarde. Zie bijlage A, paragraaf 5.
Voor de bepaling van bijzondere marktwaarde gelden stevige criteria. De toekenning vindt plaats op basis van directiebesluit. Driejaarlijks wordt getoetst of de grondslag voor de toekenning nog opportuun is.
7. De individuele salarisverhoging vindt telkens plaats per 1 januari van ieder jaar, tenzij de indiensttreding heeft plaatsgevonden na 1 juli daaraan voorafgaande. In dat geval wordt de eerste salarisverhoging voor het eerst toegekend per 1 januari van het volgende kalenderjaar, tenzij bij aanvang arbeidsovereenkomst anders is afgesproken.
8. De werknemer wordt in kennis gesteld van een besluit tot het niet toekennen van een reguliere periodieke verhoging van het salaris. De beweegredenen tot een dergelijk besluit worden met de werknemer besproken.

Artikel 3.5 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris maandelijks aan de werknemer, uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.

2. De werkgever betaalt de toeslagen en vergoedingen voortvloeiend uit onregelmatige dienst, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten uiterlijk aan het einde van de maand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer.
3. De werkgever stelt het salaris en de toeslagen vast op basis van het aantal werkdagen waarop de werknemer recht heeft gehad op loonbetaling.
4. De werknemer ontvangt over de tijd gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn arbeid te verrichten geen salaris.

Paragraaf 3 Beloningssysteem managementfuncties

Artikel 3.6 Beloningssysteem managementfuncties

1. Door de werkgever aangewezen werknemers met een hogere managementfunctie worden ingeschaald in salarisschaal Hay 19 van het basis-beloningssysteem, alsmede in een salarisschaal van het Beloningssysteem managementfuncties.
2. Het Beloningssysteem managementfuncties kent de schalen I, II en III.
3. De in lid 1 genoemde werknemer heeft bovenop het basissalaris van salarisschaal Hay 19 recht op een vaste toeslag als weergegeven in bijlage A, alsmede op een variabele toeslag als bedoeld in 3.8.
4. Stafmanagers in Hay 19, worden niet ingeschaald in de salarisschalen I, II, of III, krijgen geen vaste management toeslag conform artikel 3.7 of onkostenvergoeding conform artikel 3.8 maar komen wel in aanmerking voor de variabele managementtoeslag in artikel 3.8.

Artikel 3.7 Vaste managementtoeslag

1. Het recht op de vaste managementtoeslag is gekoppeld aan de uitoefening van de managementfunctie als bedoeld in artikel 3.6 lid 1.
2. Het recht op de vaste managementtoeslag vervalt op het moment dat de managementfunctie niet meer wordt vervuld. Daarbij ontstaat per direct het recht op een persoonlijke - af te bouwen - toeslag ter grootte van de vervallen vaste toeslag.

Artikel 3.8 Variabele managementtoeslag

1. Het recht op de variabele managementtoeslag is gekoppeld aan de uitoefening van de managementfunctie als bedoeld in artikel 3.6 lid 1 en 4.
2. De variabele managementtoeslag is een percentage van het basissalaris en vaste toeslag (voor zover van toepassing) als bedoeld in artikel 3.7, liggende tussen 0 en 10, en wordt jaarlijks afhankelijk gesteld van het bereiken van vooraf afgesproken duidelijk omschreven prestaties of doelen.

Artikel 3.9 Onkostenvergoeding managementfuncties

1. Indien de noodzaak daartoe blijkt, kan een vaste onkostenvergoeding worden toegekend als bedoeld in art. 3.6 lid. De hoogte van deze onkostenvergoeding is geregeld in Bijlage A.
2. De onkostenvergoeding vervalt indien er geen inschaling meer is in de salarisschalen van het Beloningssysteem managementfuncties. Bij aaneengesloten verzuim wegens arbeidsongeschiktheid wordt de onkostenvergoeding na verloop van 13 weken geschorst.

Artikel 3.10 is komen te vervallen

Paragraaf 4 Demotie

Artikel 3.11 Overgang naar een lagere functie

1. Indien de werknemer een functie gaat vervullen die een indeling in een lagere functiegroep tot gevolg heeft, wordt de inschaling in de salarisschalen daarop aangepast. De inschaling in een lagere salarisschaal vindt - zo dat binnen de overlap in schalen mogelijk is - inkomensneutraal plaats.
2. Indien het eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een -af te bouwen - persoonlijke toeslag.
3. In het geval van reorganisatie geldt een inspanningsverplichting van werkgever een andere passende functie voor de medewerker te vinden. Een passende functie is een functie met een functieniveau één hoger of één lager dan de oorspronkelijk functie. Indien het eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een niet af te bouwen persoonlijke geïndexeerde toeslag.
4. Indien een herwaardering van de functie leidt tot indeling van deze functie in een lagere functiegroep, kan het salaris tot 100 RSP van de voorheen van toepassing zijnde salarisschaal bij toekomstige periodieke verhogingen worden aangepast indien op het moment van functieherwaardering een indeling van toepassing is van 91 RSP of hoger. Bij een indeling van 90 RSP of lager geldt een het maximum van de nieuwe salarisschaal (100 RSP). Indien het eindsalaris van de nieuwe schaal lager is dan het oude salaris, wordt het tekort omgezet in een niet af te bouwen persoonlijke geïndexeerde toeslag.

5. De afbouwperiode is 36 maanden: de eerste 6 maanden geldt het recht op 100% van de persoonlijke toeslag, de volgende 10 maanden op 75%, de volgende 10 maanden 50% en de laatste 10 maanden 25% van de persoonlijke toeslag.

Artikel 3.12 Is komen te vervallen

Paragraaf 5 Toeslagen en uitkeringen

Artikel 3.13 Waarnemingstoeslag en toeslag voor toegevoegde werkzaamheden

1. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent of in de eigen functie tijdelijk toegevoegde werkzaamheden verricht, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing met inachtneming van het gestelde in lid 2.
2. De werkgever kan aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever bij wijze van waarneming tijdelijk geheel of gedeeltelijk een functie uitoefent welke bij toepassing van artikel 3.1 lid 2 zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, voor de duur van die waarneming of de duur van de toegevoegde werkzaamheden een toeslag toekennen. De toeslag wordt berekend vanaf de eerste dag dat de waarneming is dan wel de toegevoegde werkzaamheden zijn begonnen.
3. Tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, kan de toeslag slechts worden toegekend wanneer de waarneming ten minste een tijdvak van 30 kalenderdagen heeft geduurd.
4. Voorwaarde voor de waarnemingstoeslag is dat deze - tijdelijke – functie inclusief de toeslag in overleg met de stafafdeling Human Resources is overeengekomen. Indien deze functie vervulling een vervanging betreft, moet de wijze van functie vervulling voldoen aan de gestelde eisen voor die functie.

Artikel 3.14 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn inkomen.
2. De vakantietoeslag wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.
3. Bij het einde van het dienstverband van de werknemer betaalt de werkgever de vakantietoeslag over het tijdvak dat ligt tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantietoeslag is betaald en de datum van het einde van het dienstverband.

Artikel 3.15 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van 6,3% van zijn inkomen. De eindejaarsuitkering bedraagt met ingang van:
 - 1 januari 2023: 7,3% van zijn inkomen;
 - 1 januari 2024: 8,3% van zijn inkomen (volledige dertiende maand).
2. De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december van enig jaar; bij het einde van het dienstverband vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.

Artikel 3.16 Is komen te vervallen

Artikel 3.17 Fiscale belastbaarheid

Indien en zodra als gevolg van gewijzigde belastingwetgeving enige geldende (onbelaste) vergoeding, toeslag of gratificatie geheel of gedeeltelijk belastbaar wordt, zal het desbetreffende (belaste) gedeelte als bruto-uitbetaling gelden, tenzij bij algemene op de onderneming van toepassing zijnde regelgeving anders wordt bepaald.

Paragraaf 6 Gratificaties en vergoedingen

Artikel 3.18 Dienstreizen

1. De werkgever kent een reisvergoeding toe voor het vervoer en verblijf verband houdende met de uitvoering van werkzaamheden, niet zijnde regulier woon-werkverkeer, vervoer in verband met een extra rit van of naar de reguliere werkplek, of vervoer en verblijf in verband met een opleiding in het kader van de regeling opleiding faciliteiten opgenomen in het Personeelshandboek, zoals geregeld in bijlage E.
2. Voor de toepassing van dit artikel geldt hetgeen hierover is opgenomen in de reisregeling opgenomen in het Personeelshandboek, zoals geregeld in bijlage E.

Artikel 3.19 Tegemoetkoming mobiliteit

1. Nieuwe medewerkers die bij NRG komen werken hebben alleen recht op mobiliteitsbudget indien de reistijd (enkele reis met de auto op een tijdstip zonder files) meer dan 1½ uur bedraagt of verhuizing voor de functie noodzakelijk is.
2. Voor medewerkers uit het buitenland geldt hetzelfde budget met de mogelijkheid van een aanvulling voor een vergoeding van de verhuiskosten van de inboedel.
3. Nadere regels in het kader van de verplaatsingskosten zijn opgenomen in de regeling Mobiliteit opgenomen in het Personeelshandboek, zoals geregeld in bijlage E.

Artikel 3.20 Dienstjubileum

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij dienstjubileum.
 - a. De werknemer die 12½ jaar in dienst is, ontvangt een jubileumgratificatie gelijk aan een kwart brutosalaris, inclusief vakantietoeslag.
 - b. De werknemer die 25 jaar in dienst is, ontvangt een jubileumgratificatie gelijk aan een heel brutosalaris, inclusief vakantietoeslag.
 - c. De werknemer die 40 jaar in dienst is, ontvangt een jubileumgratificatie gelijk aan 2 brutosalarissen, inclusief vakantietoeslag.
Indien de fiscale bepalingen dat toestaan worden de gratificaties uitbetaald zonder inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen.
2. De werkgever heeft met betrekking tot jubilea een nadere regeling vastgesteld, opgenomen in het Personeelshandboek, zoals vermeld in bijlage E.

Artikel 3.21 Gratificatie arbeidsprestaties

1. De werkgever kan op elk gewenst moment een gratificatie toekennen. Dit kan betrekking hebben op:
 - a. een bovenmatige inzet of prestatie, blijkende uit een beoordeling op basis van het Functionerings- en Beoordelingssysteem;
 - b. het bereiken/behalen van vooraf bepaalde doelen, ook binnen het normale functiepakket;

- c. als waardering voor een langdurig goede functievervulling.
2. Uitgangspunt bij het toekennen van gratificaties is altijd op basis van een individuele motivering. Het is echter ook mogelijk om aan een groep van werknemers een gratificatie te verstrekken.
3. Dit artikel wordt niet toegepast ten aanzien van werknemers die een variabele beloning hebben.

Artikel 3.22 Vergoeding studiekosten

1. De werknemer kan in aanmerking komen voor het toekennen van individuele opleidingsfaciliteiten ter verbetering van zijn interne als wel externe inzetbaarheid, in de meest ruime zin van het woord. Nadere regels voor het aanvragen van opleidingsfaciliteiten zijn opgenomen in bijlage E (Opleidingsfaciliteiten).
2. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op het opnemen van maximaal 40 uur betaald buitengewoon verlof voor het volgen van een opleiding in het kader van zijn inzetbaarheid/employability. Dit verlof is bedoeld voor het feitelijk kunnen volgen van in het kader van de opleiding verplichte bijeenkomsten. Voor functierelevante opleidingen is geen begrenzing in het opnemen van uren.
3. Niet opgenomen verlof vervalft bij aanvang van een nieuw kalenderjaar.
4. De werknemer komt voor vergoeding van de volgende opleidingskosten in aanmerking:
 - a. cursus-, les- of collegegelden, alsmede examen- en diplomagelden;
 - b. verplicht voorgeschreven opleidingsmateriaal, met uitzondering van schrijfbehoeften, verzendkosten en duurzame gebruiksartikelen;
 - c. noodzakelijke reis- en verblijfkosten buiten de gemeente waar de werknemer woonachtig is.
5. Reiskosten gemaakt in verband met het volgen van een opleiding noodzakelijk voor het goed vervullen van de functie worden vergoed op basis van de Reisregeling waarbij het eventuele eigen vervoer wordt vergoed met een kilometervergoeding hoog tarief.
6. Reiskosten gemaakt in verband met het volgen van een opleiding ter verbetering van de inzetbaarheid/employability van de werknemer worden vergoed op basis van de Reisregeling, waarbij het eventuele eigen vervoer wordt vergoed met een kilometervergoeding laag tarief.

Artikel 3.23 Indiening van facturen en declaraties

1. De opleidingskosten worden door werkgever als volgt vergoed:
 - a. de vergoeding van cursus-, les- en collegegelden worden vergoed op basis van door de werknemer ingediende declaraties, dan wel op basis van door het opleidingsinstituut bij werkgever ingediende facturen;
 - b. kosten van opleidingsmateriaal, examen- en diplomagelden alsmede reis- en verblijfkosten dienen door de werknemer zelf te worden voldaan, waarna vergoeding van deze kosten plaats vindt op basis van door de werknemer ingediende declaraties.
2. Het is mogelijk een voorschot te vragen voor het voldoen van de opleidingskosten.
3. De werkgever kan in overleg met de CAV nadere regelingen vaststellen met betrekking tot de indiening van facturen en declaraties (zie Personeelshandboek, zoals geregeld in bijlage E).

Artikel 3.24 Beroepskosten

1. De werknemer heeft aanspraak op een verstrekking of vergoeding voor onkosten die hij in verband met zijn arbeid (waaronder de drukkosten van een dissertatie) maakt indien daarvoor voorafgaande toestemming van de werkgever is verkregen.
2. De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de volledige arbeidsduur heeft een volledige aanspraak op de in lid 1 genoemde verstrekking of vergoeding.

Artikel 3.25 Is komen te vervallen

Paragraaf 7 Bijzondere beloningen

Artikel 3.26 Overwerk en meerwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer die in expliciete opdracht van de werkgever overwerk verricht, een toeslag toe conform de tabel overwerkvergoeding in artikel 3.27 lid 2.
2. Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
3. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden die het verrichten van extra arbeid beletten.
4. De werknemer die binnen 10 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan niet worden verplicht tot overwerk. Een opdracht tot het verrichten van meerwerk kan worden geweigerd.

Artikel 3.27 Vergoeding voor overwerk en meerwerk

Overwerk wordt alleen vergoed voor de werknemers in de salarisschalen tot en met Hay 15 en in bijzondere situaties voor HAY 16 en 17. De vergoeding voor overwerk bestaat uit het uurloon en een financiële toeslag. Overwerk in de schalen tot en met Hay 15 wordt alleen uitbetaald indien hier vooraf door de leidinggevende toestemming voor is verleend.

Voor medewerkers in salarisschaal HAY 16 en HAY 17 is de overwerktoeslag niet van toepassing. Wanneer zij overwerk verrichten in bijzondere situaties geldt een vergoeding op basis van de extra gewerkte uren of een vergoeding van tijd-voor-tijd.

Voor de schalen HAY 18 en hoger: zie artikel 3.29.

1. De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer vastgestelde uurloon en opgenomen in onderstaande tabel overwerkvergoeding.

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feest
23.00	00.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
22.00	23.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
21.00	22.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	175%
20.00	21.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	175%
19.00	20.00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	100%	175%
18.00	19.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
17.00	18.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
16.00	17.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
15.00	16.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
14.00	15.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
13.00	14.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
12.00	13.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
11.00	12.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
10.00	11.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
09.00	10.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
08.00	09.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
07.00	08.00	25%	25%	25%	25%	25%	50%	100%	175%
06.00	07.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
05.00	06.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
04.00	05.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
03.00	04.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
02.00	03.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
01.00	02.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%
00.00	01.00	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	175%

2. Meerwerk wordt niet vergoed, indien de gewerkte tijd door middel van compensatie wordt verrekend met niet gewerkte reguliere arbeidstijd. In overige gevallen wordt het meerwerk uitbetaald als arbeidsuren maal salaris per uur. Over de geldelijke vergoeding voor meerwerk is tevens vakantietoeslag verschuldigd.
3. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden die het verrichten van extra arbeid beletten.
4. In principe blijft reistijd voor woon-werkverkeer buiten beschouwing voor de bepaling van de lengte van de arbeidsduur. Uitsluitend ingeval van een extra woon-werkrit op een werkdag telt bij de berekening van het aantal arbeidsuren de reistijd wel mee. Indien de reistijd van de extra woon-werkrit meer bedraagt dan de reistijd van het normale woon-werkverkeer, kan de extra reistijd worden gedeclareerd. De extra reistijd wordt dan met het salaris per uur vergoed.
5. Voor rusturen geldt het volgende:
 - a. De werknemer die overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 23.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor de gewerkte uren - los van de eventuele vergoeding als bedoeld in lid 2 - even zoveel uren rust met behoud van salaris. Bij het bepalen van het aantal rusturen wordt de reistijd niet meegerekend. Rusturen worden slechts toegekend indien de op het overwerk volgende dag een normale werkdag is.
 - b. Het tijdstip waarop het opnemen van de rusturen begint, ligt tussen het begin en het eind van de normale arbeidstijd volgende op het overwerk.

- c. Als het overwerk begint op of na 06.00 uur, ontstaat geen recht op rusturen, tenzij de werknemer tussen 23.00 uur en de aanvang van de normale dienst meer dan eenmaal is opgekomen.
 - d. Indien rusturen niet terstond na afloop van het overwerk zijn opgenomen, vervalt de aanspraak daarop.
6. Indien door de werknemer arbeid moet worden verricht op een collectief aangewezen verplichte vakantiedag, wordt deze dag voor de toepassing van deze regeling als een feestdag beschouwd.
 7. Er bestaat recht op de verstrekking van een lunchpakket en een warme maaltijd, indien direct in aansluiting op de normale werkuren overwerk wordt verricht. Indien er geen maaltijden kunnen worden verstrekt bestaat recht op de vergoeding van de werkelijke kosten van een lunch en/of een warme maaltijd conform de regeling opgenomen in het Personeelshandboek, zoals vermeld in bijlage E.
 8. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer werkzaam in volcontinuïdient HFR of ploegdienst Brandweer.
 9. Dit artikel is niet van toepassing voor de tijd - anders dan voor feitelijke werkzaamheden ter voorbereiding of uitvoering - besteed aan bijeenkomsten voor scholing, seminars, symposia, congressen of soortgelijke activiteiten. Voor die bijeenkomsten wordt - tot een maximum van 8 uur op werkdagen - uitsluitend de tijd als dienstreis in de aanwezigheidsregistratie verwerkt.

Artikel 3.28 Consignatie

1. Onder consignatie wordt verstaan de verplichting die een werknemer is opgelegd om buiten de normale werktijd zodanig bereikbaar en beschikbaar te zijn, dat hij binnen een half uur na oproep op de werkplek aanwezig kan zijn.
2. De werknemers die aangewezen zijn voor het verrichten van consignatiediensten maken aanspraak op een consignatievergoeding, verlofcompensatie en op een opkomstvergoeding.
3. De normale sterkte van een consignatiedienst bedraagt vier werknemers, die gemiddeld een aaneengesloten volle week per periode van vier weken zijn geconsigneerd. Een geringere sterkte, gepaard gaande met een hogere frequentie van consignatie, is alleen toegestaan indien aanvulling tot vier man niet mogelijk is en bij tijdelijke, niet langer dan drie maanden durende, afwezigheid. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van het hoofd van de stafafdeling Human Resources, kunnen andere perioden en frequenties worden vastgesteld.
4. Wanneer een werknemer wegens ziekte verhinderd is zijn verplichtingen in verband met consignatie te vervullen, wordt de consignatie door de overige werknemers van de in lid 3 bedoelde dienst waargenomen. De consignatieploeg bepaalt in onderling overleg en na afstemming met het management of - en zo ja hoe - de gemiste consignatie wordt ingehaald.
5. De consignatiedienstvergoeding bedraagt 7,5% van het salaris met een maximum van 7,5% van schaal H17/MX voor een volledige week consignatie. Wanneer de consignatie korter duurt dan een volle week wordt de vergoeding naar evenredigheid vastgesteld, waarbij zaterdagen, zondagen en feestdagen voor twee dagen worden gerekend. De vergoeding over een week bedraagt nooit meer dan de maximale vergoeding.
6. Is komen te vervallen.

7. De overwerkvergoeding voor verrichte werkzaamheden in consignatie wordt berekend volgens de tabel overwerkvergoeding van artikel 3.27 en bestaat uit vervangende vrije tijd en een toeslag. Voor zover in deze bepalingen niet anders is bepaald blijft de regeling overwerk en meerwerk van toepassing.
8. Naast de overwerkvergoeding bestaat tevens recht op een opkomstvergoeding. Deze opkomstvergoeding wordt berekend aan de hand van de opkomsten per werknemer per kalenderjaar. Er bestaat geen recht op een opkomstvergoeding voor de werknemer die in een kalenderjaar minder dan 10 maal is opgekomen. De consignatieploeg is verplicht staat te maken van bedoelde opkomsten en deze in januari ter beschikking te stellen aan de stafafdeling Human Resources.
De extra opkomstvergoeding is opgenomen in de Tabel Vergoeding bedragen, zoals opgenomen in het Personeelshandboek.
9. In gevallen waarin de weersomstandigheden of het karakter van de werkzaamheden het niet verantwoord maken om zelfstandig of met een eigen vervoermiddel te reizen, mag gebruik worden gemaakt van daartoe door het management aangewezen alternatieve vervoersmogelijkheden.

Artikel 3.29 Vergoeding hogere functies

Voor medewerkers in salarisschaal 18 en hoger geldt dat als er incidenteel (tot en met 10 dagen per jaar) wordt overgewerkt er geen vergoeding van toepassing is. Wanneer meer dan 10 dagen per jaar wordt overgewerkt geldt een financiële vergoeding of een vergoeding in de vorm van tijd-voor-tijd voor die uren, die meer zijn dan 10 dagen (= 80 uur).

Artikel 3.30 Beloning ploegendienst QRT

1. De werknemer die structureel werkzaam is in de ploegendienst QRT ontvangt een procentuele toeslag op zijn salaris.
2. De toeslag bedraagt bij het reguliere rooster en de genoemde gemiddelde arbeidsduur 12,50%.
3. De werknemer die op 31 december 2008 reeds in ploegendienst brandweer werkzaam was, ontvangt in aanvulling op de in lid 2 genoemde toeslag een nominale toeslag. Deze nominale toeslag bedraagt 2,25%, gebaseerd op het op 1 januari 2009 optredende verschil tussen 14,75% en 12,50% ploegendiensttoeslag.
4. Wijziging van het rooster of de gemiddelde arbeidsduur zal gepaard gaan met een herbeoordeling van de hoogte van de toeslag.
5. De toeslag geldt als een volledige compensatie voor alle aan de ploegendienst verbonden bezwarende aspecten, waaronder de in artikel 3.31 lid 2 en 4.4 genoemde verplichting tot het eventueel eenmaal per jaar of kortstondig invallen in een andere ploeg.

Artikel 3.31 Inval- en overwerktoeslag QRT

1. De overwerkregeling is van toepassing als de werknemer in een kalenderjaar een hoger aantal uur werkt dan de jaarurennorm van 2.400 uur (inclusief opname verlof en ziekte).
2. Als overwerk wordt beschouwd de in opdracht buiten het rooster gewerkte tijd, indien er in totaal meer dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd arbeid is verricht.

3. Indien bij een uitruk van de dienstdoende brandweerploeg een roostervrije ploeg kortstondig wordt opgeroepen of als er sprake is van incidenteel overwerk wordt de door de werknemer gewerkte tijd gecompenseerd met een compensatie in tijd en een toeslag.
4. In geval van overwerk/invalidienst wordt gerekend met 19 uur (arbeidsvoorwaardelijk) voor een 24-uursdienst:
 - 8 uur van 08.00 tot 16.00 uur;
 - 5,5 uur van 16.00 tot 24.00 uur;
 - 5,5 uur van 24.00 tot 08.00 uur.
5. De overwerktoeslag bedraagt op:
 - weekdagen tussen 07.00 en 19.00 uur: 25%;
 - zondag en feestdagen tussen 07.00 en 19.00 uur: 100% (met ingang van 1 april 2023);
 - overige tijdstippen 50% van het uurloon.

Bij samenloop van verschillende percentages is het hogere percentage van toepassing. Bij samenloop van overwerktoeslag en feestdagencompensatie wordt de hoogste van deze percentages uitgekeerd c.q. bijgeschreven in tijd op de verlofkaart.
6. De werkgever kan, zo de werkzaamheden dit toelaten, de aanspraak in (vervangende) tijd omzetten in een uurloonvergoeding, mits de totaal gewerkte tijd binnen de grenzen van de maximale arbeidstijden blijft.

De werkgever ziet er op toe dat de toegekende tijd zo spoedig mogelijk wordt gecompenseerd, indien de kans bestaat dat door de extra gewerkte tijd de maximale arbeidstijden worden overschreden.

Artikel 3.32 Beloning volcontinudienst HFR

1. De werknemer die structureel werkzaam is in de volcontinudienst HFR ontvangt hiervoor een toeslag van 30% van zijn salaris. Onder salaris wordt in dit artikel bedoeld het salaris conform artikel 1.1 lid v en de toeslag bezwarende omstandigheden zoals bedoeld in artikel 3.33.
2. Wijziging van het rooster of de gemiddelde arbeidsduur zal gepaard gaan met een herbeoordeling van de hoogte van de toeslag.
3. De toeslag geldt als een volledige compensatie voor alle aan de volcontinudienst verbonden bezwarende aspecten, voor zover in artikel 3.33 niet anders is aangegeven.

Artikel 3.33 Toeslag bezwarende omstandigheden volcontinudienst HFR

1. De werknemer die structureel arbeid verricht in de volcontinudienst HFR ontvangt ter compensatie van de bezwarende omstandigheden die verbonden zijn aan het werken in de HFR-reactorhal een toeslag bezwarende omstandigheden op zijn salaris.
2. De toeslag bedraagt 2,5% van het maximum van de op de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal.

Artikel 3.34 Inval- en overwerktoeslag volcontinudienst HFR

1. Als overwerk inzake de volcontinudienst HFR wordt beschouwd de in opdracht buiten het rooster gewerkte tijd, indien er in totaal meer dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd arbeid is verricht.

2. De extra vergoeding voor invallen bedraagt naast de compensatie in tijd:

Wacht	Weekdag	Weekeinde	Feestdag
Ochtend	25%	50%	100%
Middag	75%	100%	150%
Nacht	100%	150%	200%

3. Indien er sprake is van incidenteel overwerk wordt de door de werknemer gewerkte tijd als volgt uitbetaald:
- het uurloon en de toeslag voor de werknemer ingeschaald in de salarisschalen tot en met Hay 15;
 - 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.
4. De werkgever kan, indien de werkzaamheden dit toelaten, de uurloonvergoeding om laten zetten in vervangende vrije tijd.

Artikel 3.35 Compensatietoeslag bij overgang van volcontinuidienst HFR naar dagdienst

1. De werknemer kan op de in artikel 6.23 bedoelde datum in dagdienst gaan werken met een compensatietoeslag ter grootte van de bestaande volcontinuidiensttoeslag. Deze compensatietoeslag wordt ieder jaar ingelopen door de algemene of individuele salarisaanpassingen. Het bruto salaris verandert aldus niet meer, maar prijsstijgingen of welvaartsstijgingen worden niet verdisconteerd in het totale salaris totdat het totale bedrag als basissalaris wordt bereikt.

Artikel 3.36 Onkostenvergoeding volcontinuidienst

- De vast in de volcontinuidienst ingedeelde werknemer ontvangt, ter compensatie van de ten gevolge van het uitoefenen van de functie in volcontinuidienst gemaakte extra kosten in de privésfeer, een onbelaste onkostenvergoeding, zoals weergegeven in de Tabel Vergoedingsbedragen en geregeld in het Personeelshandboek.
- De in lid 1 bedoelde toeslag wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met toepassing van de stijging van de consumentenprijsindex alle huishoudens, exclusief kostprijsverhogende consumptie gebonden belastingen (de zogenaamde afgeleide prijsindex) door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) per 1 oktober ten opzichte van 1 oktober van het voorgaande jaar.
- Bij aaneengesloten verzuim wegens arbeidsongeschiktheid wordt de onkostenvergoeding na 13 weken geschorst.

Artikel 3.37 Vergoeding voor bijzondere diensten

Voor de vergoeding inzake vrijwillige brandweer, EHBO-activiteiten en werkzaamheden in drukpak gelden de regelingen als genoemd in bijlage E.

Artikel 3.38 Vergoeding afgestudeerden/stagiaires

- Afstudeerders of stagiaires ontvangen gedurende hun praktijkstage bij de werkgever een uitkering als beschreven in bijlage A.

2. Aan afstudeerders of stagiaires die in verband met hun verblijf bij de werkgever noodzakelijkerwijs tijdelijke huisvesting in de regio hebben wordt een verblijfsvergoeding toegekend als beschreven in bijlage A.

Artikel 3.39 Is komen te vervallen

Artikel 3.40 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer wordt het salaris uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer keert de werkgever aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uit gelijk aan het bruto salaris over een tijdvak van 3 maanden. Dit bedrag wordt netto uitbetaald voor zover de fiscale regels dat toestaan.
3. Als de overledene geen weduwe of weduwnaar in de zin van art 1.1 lid b nalaat, geschiedt de uitkering aan andere nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in artikel 7: 674 BW.
4. Op de uitkering wordt in mindering gebracht al hetgeen aan de overleden werknemer onverschuldigd is betaald.
5. De werkgever kan nadere regels vaststellen ten aanzien van lid 1 tot en met 3.
6. Indien, ingevolge artikel 1:413 en 1:414 BW, het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt op verzoek van de nagelaten betrekkingen een uitkering toegekend overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
7. Onder de dag van overlijden wordt in verband met lid 6 verstaan de laatst bekende werkdag van de werknemer.

Artikel 3.41 Vergoedingenschema voor werkroosters komende uit de dagdienst die buiten reguliere werktijden gaan werken

Toeslag avonddienst

Medewerkers die ingeroosterd worden in een avonddienst kunnen jaarlijks in januari de keuze maken uit een vaste ploegentoeslag van 7,5% (bij 13 ingeroosterde diensten per jaar) of een variabele toeslag van 2% per gewerkte avond (van 15.30 uur tot 23.30). Wanneer er minder dan 13 diensten worden ingeroosterd is de vaste toeslag naar rato van het aantal ingeroosterde diensten.

Toeslag zondag

De toeslag voor het werken op zondag bedraagt 100%.

Afspraken over vergoedingenschema bij eventuele uitbreiding werktijden

Het vergoedingenschema dekt op dit moment alle werktijden van betrokken medewerkers. Als er noodzaak ontstaat om tot 24/7 diensten te komen (dus volcontinue) zal er opnieuw met cao-partners worden onderhandeld over een aangepast vergoedingenschema.

In bovenstaande gevallen wordt de toeslag uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer vastgestelde uurloon volgens het Vergoedingenschema voor werkroosters komende uit de dagdienst die buiten reguliere werktijden gaan werken.

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	00:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%	62,0%
22:00	23:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%	62,0%
21:00	22:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	100,0%
20:00	21:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	100,0%
19:00	20:00	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	55,0%	100,0%
18:00	19:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
09:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
08:00	09:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
07:00	08:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	100,0%
06:00	07:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%
05:00	06:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%
04:00	05:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%
03:00	04:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%
02:00	03:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%
01:00	02:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%
00:00	01:00	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	62,0%	100,0%

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, vakantie en verlof

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur

Arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen op basis van een jaaruresystematiek. Een voltijds arbeidsjaarcontract gaat uit van de bruto jaarnorm, waarbij de bruto jaarnorm het aantal werkdagen vallend in een kalenderjaar maal 8 uur is. Een deeltijd dienstverband gaat uit van een afgeleide van deze jaarnorm. De netto jaarnorm bedraagt de bruto jaarnorm minus de betaalde afwezigheid. Onder de betaalde afwezigheid wordt verstaan de som van alle verlofuren (wettelijk verlof buitengewoon verlofuren, leeftijdsuren voorzover nog aanwezig, vakantieuren, uren feest- en gedenkdagen) en Flextijduren als bedoeld in bijlage E.

1. De normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt 40 uur per week. Door de toekenning van 96 roostervrije uren (Flextijd) bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week.
2. De gemiddeld 38-urige werkweek wordt ingevuld binnen een bedrijfstijd per week van 60 uren. Onder bedrijfstijd wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 19.00 uur. De werkgever kan hierover met de CAV nadere regels stellen.
3. De werkgever bepaalt of een functie in de volledige of in minder dan de volledige arbeidsduur zal worden vervuld.

Binnen NRG bestaat de mogelijkheid om te werken in een duobaan (twee medewerkers vervullen één functie). Het werken in een duobaan is geen recht en geen plicht. Als zowel de medewerker als NRG het wenselijk achten, kan de medewerker gaan werken in een duobaan. Medewerker en NRG zullen hierover maatwerkafspraken maken.

4. De werknemer kan in overleg met de werkgever zijn gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week, zoals genoemd in lid 1, uitbreiden door af te zien van zijn Flextijd als extra arbeidsvoorwaardelijk recht op vakantie. Het basisaantal Flextijduren bij een volledige arbeidsduur is bepaald op 96 uur per kalenderjaar (zie ook bijlage E).

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de werktijdenregeling en de arbeids- en rusttijden die door de werkgever voor hem zijn vastgesteld.
2. De werktijdenregeling wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk op aaneengesloten dagen arbeid verricht.
3. Geen arbeid wordt verlangd op zaterdagen, zondagen en op feestdagen zoals bedoeld in artikel 4.15 lid 1. Artikel 4.2 lid 3 geldt niet voor werkroosters komende uit de dagdienst die buiten reguliere werktijden gaan werken. Mocht het voornemen bestaan om af te wijken van de huidig geldende werkroosters dan zal eerst worden afgestemd met betrokken werknemers. De belangen en wensen van de betrokken medewerkers zullen worden meegenomen in de afweging.

Als werkgever de werktijden wil veranderen is altijd instemming van de OR nodig.

4. Van het gestelde in lid 2 en 3 kan worden afgeweken, indien het belang van de werkgever dat onvermijdelijk maakt.
5. De Arbeidstijdenwet is van toepassing.
6. In afwijking van lid 2 kan de werkgever met de CAV een collectieve regeling in de zin van artikel 1:3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
7. De werknemer wordt bij de werktijdenregeling zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken.
8. Op de werknemer die in verband met zijn godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, is lid 7 van overeenkomstige toepassing, indien hij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 4.3 Arbeidsduur en dienstrooster van volcontinudienst HFR en QRT

Volcontinudienst HFR

1. De werkzaamheden binnen de volcontinudienst HFR worden uitgevoerd in een cyclisch voorwaarts roterend 5-ploegendienstrooster. Een cyclus omvat een tijdvak van 5 aaneengesloten weken en omvat 21 continudienstwachten.
2. De gemiddelde arbeidsduur wordt bepaald door het in lid 1 beschreven rooster en door inlevering van 96 Flextijduren zoals bedoeld in artikel 4.1 en door invulling van 5 competentiedagen.
3. De wachten binnen het rooster worden uitgevoerd in ochtend-, middag- en nachtdienst:
 - de ochtenddienst van 07.30 uur tot 15.30 uur;
 - de middagdienst van 15.30 uur tot 23.30 uur;
 - de nachtdienst van 23.30 uur tot 07.30 uur. De nachtdienst wordt gerekend tot en aangegeven in de dag waarop de dienst eindigt.
4. Een wacht is in arbeidsduur gelijk aan 8 werkuren in de periode tussen aanvang en einde van de wacht conform de voorschriften in het HFR Bedrijfsvoorschrift Doc. no. A20 betreffende de minimale bezetting bij de reguliere wachtoverdracht.
5. De werkgever zorgt dat de in lid 2 genoemde competentiedagen op individueel niveau worden ingeroosterd. Indien de werkgever geen adequate invulling heeft gegeven aan de dagen, vervallen de dagen aan het einde van het kalenderjaar.

6. Indien de werknemer om redenen anders dan door ziekte of bijzonder verlof de competentiedagen niet heeft opgenomen, dan worden de uren van het verlof afgeschreven. In het geval van ziekte of bijzonder verlof worden de uren van het verlof in overleg met de leidinggevende doorgeschoven naar het volgende kalenderjaar met de restrictie dat de uren niet langer dan 1 jaar blijven staan.

QRT

7. De werkzaamheden bij de QRT worden verricht binnen het rooster in 24-uurs aanwezigheidsdiensten. Een aanwezigheidsdienst wordt uitgevoerd van 08.00 uur tot 08.00 uur daaropvolgend.
8. De aanwezigheidsdienst wordt op iedere dag van de week onderscheiden in 8 werkuren, 8 wachturen en 8 slaapuren. Deze uren worden voor 100% in de berekening van de gemiddelde arbeidsduur meegenomen.
9. Met ingang van 1 januari 2023 bedraagt de jaarurennorm voor het QRT-rooster 2.400 uur per jaar op fulltime basis. Inroosteren van 2.400 uur per jaar is primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. Als na afloop van een kalenderjaar blijkt dat een QRT-medewerker door eigen toedoen minder dan 2.400 uur in diensten is ingeroosterd, wordt het verschil verrekend met zijn verlofregistratie.
10. 2 x 24-uurs diensten worden vast ingeroosterd voor verlof tijdens de zomerperiode.
11. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt op basis van deze roosterindeling 46 uur per week. Bij de berekening van het basissalaris blijft de voor de beloning toe te rekenen arbeidsduur bepaald op gemiddeld 38 uur per week.
12. De arbeidsduur en daarop gebaseerde roosters zijn gebaseerd op de op basis van de uitspraken van Europese Hof van Justitie aangepaste nationale regelgeving. De werkgever behoudt zich het recht voor om voorstellen te doen om de arbeidsduur weer aan te passen op het moment dat de Europese Arbeidstijdenrichtlijn voor aanwezigheidsdiensten een gemiddeld ruimere arbeidsduur zal gaan toestaan.
13. Het rooster QRT is opgesteld binnen de regels van het Arbeidstijdenbesluit. De werkgever kan met de werknemer een opt out regeling overeenkomen als de werknemer hier schriftelijk mee instemt.

Artikel 4.4 Overplaatsing naar andere ploeg in ploegdienst QRT en volcontinudienst HFR

1. Bij een definitieve overplaatsing van een werknemer naar een andere ploeg wordt het overgangsrooster zodanig vastgesteld, dat het aantal wachten in overeenstemming blijft met het in het oorspronkelijke rooster opgenomen aantal wachten per roostercyclus.
2. Bij een definitieve overplaatsing naar een andere ploeg vanuit bedrijfsoverwegingen wordt 1 dag buitengewoon verlof verleend.

Artikel 4.5 Overplaatsing naar dagdienst, tijdelijk en definitief, in ploegdienst QRT en volcontinudienst HFR

1. Bij een tijdelijke overplaatsing van volcontinudienst HFR naar de dagdienst in verband met een bedrijfsstop bedraagt het totaal aantal werkdagen in een roosterperiode voor en na de overplaatsing 21 dagen. Teveel of te weinig gewerkte dagen worden in de wachten gecompenseerd.
2. Een besluit tot definitieve overplaatsing naar een dagdienstfunctie wordt in overleg met de stafafdeling Human Resources genomen.

Artikel 4.6 Roosterruil in ploegendienst QRT en volcontinuïdient HFR

1. Het is de werknemer toegestaan om in gevallen waarin dat voor het maatschappelijk functioneren van eminent belang is in onderling overleg met een collega van rooster te ruilen. Het ruilen is uitsluitend toegestaan indien voldaan wordt aan de voorwaarden met betrekking tot bezetting en aanvraag. Voor de werknemer in de volcontinuïdient HFR geldt dat de voorwaarden met betrekking tot bezetting en aanvraag staan opgenomen in het HFR Bedrijfsvoorschrift Doc. no. A20.
2. Voor de werknemer die werkzaam is in volcontinuïdient HFR bestaat bij onderling ruilen geen recht op compensatie als vermeld in artikel 3.34.

Artikel 4.7 Bepaling bedrijfstijd van ploegendienst QRT en volcontinuïdient HFR

1. Uitsluitend in die gevallen waarin de bezetting van een ploeg door onvoorziene omstandigheden onder de minimumbezetting dreigt te raken, is het toegestaan dat werknemers invallen in een andere ploeg dan waarin zij zijn ingeroosterd. Voor de werknemer in de volcontinuïdient HFR geldt dat de voorwaarden met betrekking tot invallen, het zogenaamde invalschema en de methodiek, staan opgenomen in het HFR Bedrijfsvoorschrift Doc. no. A20.
2. De af te lossen ploeg in de volcontinuïdient verricht indien noodzakelijk overwerk totdat een invaller is aangewezen uit de ploeg die op dat moment volgens het invalschema is aangewezen om een invaller te leveren.
3. De werkgever overweegt, voordat tot invallen wordt besloten, of er in gevallen waarin bij de onderbezette ploeg sprake is van opname van vakantiedagen aanleiding is om de verleende toestemming tot het opnemen van een vakantiedag in te trekken.
4. Het daadwerkelijk moeten invallen zal - indien mogelijk - vroegtijdig worden aangegeven aan de betreffende werknemer.

Artikel 4.8 Arbeidsduurvermindering 55+

1. Uitsluitend de werknemer werkzaam in de dagdienst en die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt wordt in de gelegenheid gesteld zijn contractuele arbeidsduur met 20% te verminderen. Deze vermindering wordt berekend over de gemiddelde contractuele arbeidsduur over de 5 voorafgaande jaren.
2. Het salaris van de werknemer wordt teruggebracht tot 90% van het salaris van de vastgestelde gemiddelde contractuele arbeidsduur.
3. De wijze van invulling van de werktijdenregeling wordt in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende vastgesteld.
4. De vakantie-uren worden op basis van de feitelijk resterende contractuele arbeidsduur evenredig verminderd en de leeftijdsuren als bedoeld in artikel 4.14 komen te vervallen.
5. De aanpassing in de arbeidsduur en beloning heeft geen gevolgen voor de overige arbeidsvoorwaarden. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven gegarandeerd op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer geen gebruik zou zijn gemaakt van de arbeidsduurvermindering. De aanspraken op vakantietoeslag en sociale zekerheidsuitkeringen worden echter wel gekoppeld aan het aangepaste salaris.
6. De werknemersbijdrage in de pensioenpremie wordt berekend over 10/9 van het uitbetaalde salaris.
7. De werknemer die zijn arbeidsduur heeft verminderd kan niet tegelijkertijd aanspraken ontlenen aan regelingen die een uitbreiding van arbeidsduur mogelijk maken.

8. De werknemer die op 31 december 2014 gebruik maakt van de 55+ regeling, kan dit blijven doen.
9. De werknemer die op 31 december 2014 een dienstverband heeft bij NRG en die op 1 januari 2015 54 jaar of ouder is, kan deelnemen aan de 55+ regeling als hij een verzoek daartoe binnen 6 maanden na publicatie van de cao ECN/NRG 2011-2013 schriftelijk heeft vastgelegd.
10. De feitelijke deelname aan de 55+ regeling mag ook later starten dan 1 januari 2015, doch uitsluitend wanneer het moment van de feitelijke start schriftelijk met de werkgever wordt vastgelegd binnen 6 maanden na publicatie van de cao ECN/NRG 2011-2013. Als deelname op het vastgelegde tijdstip door onvoorziene gewijzigde omstandigheden niet meer redelijk of billijk blijkt, vervalt de verplichting om op dat moment de deelname te starten en spreken werknemer en werkgever een nieuwe startdatum af.
11. Werknemers die niet voldoen aan de criteria qua leeftijd of dienstverband, kunnen niet deelnemen aan de 55+ regeling.

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.9 Vaststelling vakantie

De vakantie van de werknemer wordt in afwijking van artikel 7:638 BW vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 4.10 Vakantie

1. Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur 216 uur.
2. De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van inkomen en met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De aanspraak omvat het wettelijk recht op vakantie alsmede een extra arbeidsvoorwaardelijk recht op vakantie. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de werkgever zich daartegen niet verzetten. In overleg met de werkgever wordt per kalenderjaar ten minste 4 maal de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur als vakantie opgenomen.
3. Het verzoek van de werknemer om vakantie op te nemen op een voor hem in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag wordt ingewilligd tot een maximum van 5 dagen per jaar, tenzij het bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
4. Na overeenstemming met de CAV kan de werkgever maximaal 5 dagen per jaar aanwijzen als een collectieve sluitingsdag waarop de werknemer vakantie dient op te nemen voor het aantal uren dat hij zonder collectieve sluiting op die dag zou hebben gewerkt.
5. Na instemming van de CAV kunnen, indien er sprake is van een solistische functie of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 56 vakantie-uren worden omgezet in extra te werken uren, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.6.
6. Wettelijke vakantiedagen vervallen binnen 6 maanden na het jaar waarin de dagen zijn opgebouwd en bovenwettelijk vakantiedagen vervallen na 5 jaar. Zo lang de verloftypes niet apart geregistreerd worden, geldt de vervaltermijn van bovenwettelijk verlof.
Dit laat onverlet dat de werkgever in gesprek dient te gaan met medewerkers om deze te stimuleren het verlof op te nemen. Het opnemen van verlof draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en beperkt de kans op stress en uitval door onvoldoende rust.
7. Wettelijke verlofuren mogen niet worden uitbetaald, maar er zitten geen beperkingen aan het aantal bovenwettelijke verlofuren dat kan worden uitbetaald.
8. Is komen te vervallen.

9. a. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet verricht, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.
- b. Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan, verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie.
- c. De voorafgaand aan de eerste dag van langdurige ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid tussen de werknemer en werkgever geldende afspraak over de invulling van de flexibele arbeidsduur blijft van kracht, ook indien in de periode van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de termijn van de afspraak wordt overschreden.
- d. De verrekening van de met de afspraak gemoeide vakantie-uren met het vakantietegoed wordt begrensd tot en met 6 maanden na de eerste ziektedag. Na 6 maanden ziekte is er geen opbouw van bovenwettelijke verlofuren.
- e. De werknemer die de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk niet verricht wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid is verplicht om voor genoten vakantie tijdens deze periode vakantieuren op te nemen. De omvang van de opname is gelijk aan de omvang die nodig was zonder arbeidsongeschiktheid. Indien een medewerker vrijgesteld wil worden van re-integratieverplichtingen, neemt daarvoor, in overleg met de leidinggevende, vakantie uren op.

Artikel 4.11 Aaneengesloten vakantie bij volcontinuïdient HFR en ploegendienst QRT

1. Voor opname van de aaneengesloten vakantie tijdens de zomerperiode wordt ieder jaar in goed overleg een afspraak gemaakt over de gewenste opname van vakantiedagen. De werknemer dient zijn vakantiewens tijdig op te geven om de werkgever in staat te stellen te overzien of er zwaarwegende redenen zijn die zich mogelijk anderszins zouden verzetten tegen het opnemen van vakantieaanspraken.
2. Bij een eventueel ontbreken van overeenstemming of een geschil beslist de werkgever en stelt de vakantieperiode naar redelijkheid en billijkheid vast.
3. Voor de werknemer in ploegdienst QRT geldt dat de aanspraak op het basisaantal vakantie-uren, leeftijdsuren en flexijtjuren, in afwijking van het gestelde in artikel 4.1 en 4.10 lid 1 is vastgesteld.
 - a. Voor de vaststelling geldt de methodiek waarbij de verhouding tussen de gemiddelde arbeidstijd en de vakantieaanspraak gelijkwaardig wordt gemaakt aan die bij vervulling van de arbeid in reguliere dagdienst: 1,15 (46/40). QRT-werknemers die tijdelijk in dagdienst werkzaam zijn, nemen vakantie-uren op conform deze omrekenmethodiek.
 - b. Bij tussentijdse verkoop van vakantie-uren geldt: aantal te verkopen vakantie-uren / 1,15 x uurwaarde (zoals vermeld op de salarisstroom).
 - c. Vanaf 1 april 2023 worden bij uitdiensttreding de eventueel resterende vakantie-uren verrekend conform de volgende omrekenmethodiek: aantal uit te betalen vakantie-uren / 1,15; daarbij geldt de uurwaarde plus de geldende vaste toeslagen. Het saldo dat is opgebouwd tot 1 april 2023 zal waar nodig worden omgerekend met de factor waartegen het tot 1 april 2023 is bijgeboekt.

4. De toekenning van feestdagencompensatie vindt plaats als een wacht aanvangt op een feestdag. De feestdagencompensatie bedraagt 16 uur. Als de wacht aanvangt op eerste kerstdag, eerste paasdag en eerste pinksterdag bedraagt de feestdagencompensatie 24 uur. Op nieuwjaarsdag wordt de feestdagencompensatie gesplitst: 8 uur voor nieuwjaarsdag en 8 uur voor oudejaarsdag.
De feestdagencompensatie wordt in tijd gecompenseerd en bijgeschreven op de verlofkaart.

Artikel 4.12 Vakantiedagen bij volcontinuïdient HFR en ploegendienst QRT

De werknemer kan naar eigen keuze een vakantiedag opnemen, niet zijnde de aaneengesloten vakantie, zoals bedoeld in artikel 4.11, mits voldaan wordt aan de daarvoor gestelde voorwaarden met betrekking tot de bezetting en de procedure van aanvragen. Voor de werknemer in de volcontinuïdient HFR geldt dat de voorwaarden met betrekking tot bezetting en aanvraag staan opgenomen in het HFR Bedrijfsvoorschrift Doc. no. A20.

Artikel 4.13 Intrekking van vakantiedagen bij volcontinuïdient HFR en ploegendienst QRT

1. In bijzondere gevallen kan de werkgever - in het belang van de voortgang van het bedrijf van de HFR dan wel de QRT - besluiten om een verleende toestemming tot het opnemen van vrije dagen in te trekken.
2. Voor de werknemer in de ploegendienst QRT geldt dat er in ieder geval sprake is van een bijzondere situatie indien onderbezetting van een ploeg dreigt door onverwachte omstandigheden.

Artikel 4.14 Is komen te vervallen

Paragraaf 3 Verlof

Artikel 4.15 Verlof op feestdagen

1. Als feestdagen gelden: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd of op een in overleg met de CAV vastgestelde feest- of gedenkdag.
2. Op genoemde feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Als het bedrijfs- of dienstbelang dit onvermijdelijk maakt, kan hiervan worden afgeweken.
3. Als de onderneming op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende of op een in overleg met de CAV vastgestelde feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de werknemer verlof voor zover het bedrijfs- of dienstbelang niet anders vereist.
4. Verlof op een in lid 1 genoemde feestdag wordt verleend met behoud van salaris.
5. Het extra arbeidsvoorwaardelijk recht op vakantie omvat tevens een jaarlijks vast te stellen aantal uren om met behoud van salaris afwezig te kunnen zijn op feest- en gedenkdagen.
6. Het aantal uren compensatie feest- en gedenkdagen wordt berekend op basis van het aantal uren dat op genoemde dagen samenvalt met de werktijdenregeling.

Artikel 4.16 Verlof bij ziekte

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 7 inzake arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verlof geniet heeft recht op loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 7 inzake arbeidsongeschiktheid.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze werknemer heeft gedurende 13 weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte en er geldt de gedurende 13 weken een re-integratie verplichting voor de werkgever.
Na 13 weken stopt het recht op loondoorbetaling en de re-integratie verplichting vanuit de werkgever.

Artikel 4.17 Overige verlofvormen

1. In verband met zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof, calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn van toepassing:
 - a. de bepalingen van de Wet arbeid en zorg, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in deze cao;
 - b. het bepaalde in deze paragraaf;
 - c. nadere regelingen die de werkgever kan vaststellen in overeenstemming met de CAV.
2. Op de in lid 1 onder c genoemde (nadere) regels is artikel 11.2 van toepassing.

Artikel 4.18 Verlof bij zwangerschap en bevalling

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg zwangerschapsverlof en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof recht op volledige doorbetaling van het inkomen.
2. De werknemer die recht heeft op het in eerste lid genoemde verlof is verplicht mee te werken aan het aanvragen bij het UWV van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. Deze uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Conform de Wet arbeid en zorg bedraagt de totale duur van het zwangerschaps- plus het bevallingsverlof ten minste 16 weken, waarvan ten minste 10 weken bevallingsverlof.
4. De werknemer deelt de werkgever ten minste 10 weken voor de dag waarop de bevalling is te verwachten, de datum van ingang van het zwangerschapsverlof mee.

Artikel 4.19 Verlof voor adoptie en pleegzorg

1. De werknemer heeft recht op 4 weken verlof bij adoptie of opname van een pleegkind ter duurzame verzorging en opvoeding, op te nemen in het door de Wet arbeid en zorg bepaalde tijdvak.
2. Het verlof is onbetaald, tenzij de werkgever nadere regels heeft vastgesteld ter aanvulling van de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. De Wet arbeid en zorg kent een recht op uitkering toe aan de werknemer.

Artikel 4.20 Ouderschapsverlof

1. Voor het recht op ouderschapsverlof geldt de Wet arbeid en zorg.
2. De pensioenopbouw gaat tijdens de ouderschapsverlofperiode volledig door, waarbij de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van pensioenpremies geldt.
3. Voor die gevallen waarin de wet niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

Artikel 4.21 Is komen te vervallen

Artikel 4.22 Is komen te vervallen

Artikel 4.23 Is komen te vervallen

Artikel 4.24 Is komen te vervallen

Artikel 4.25 Is komen te vervallen

Artikel 4.26 Is komen te vervallen

Artikel 4.27 Is komen te vervallen

Artikel 4.28 Kortdurend zorgverlof

1. Bij ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilielieden daaronder begrepen) of andere in artikel 5.1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg genoemde personen waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer, die de verzorging en/of verpleging op zich neemt, recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van salaris.
2. Met overeenkomstige toepassing van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op 2 keer de arbeidsduur aan kortdurend zorgverlof gedurende een periode van 12 maanden. De eerste 7 dagen heeft de werknemer recht op 100% van het salaris. Gedurende het eventuele resterende toegekende zorgverlof heeft men recht op 70% van het salaris, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon en ten hoogste 70% van het maximum dagloon zoals bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. Bij verlof van meer dan 2 maal de arbeidsduur per week wordt het verlof toegekend, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

Artikel 4.29 Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, waaronder verlof om te voldoen aan een wettelijke verplichting of kraamverlof, heeft gedurende dit verlof recht op behoud van zijn salaris met inachtneming van het derde lid.
2. Onder een calamiteit wordt verstaan een plotselinge gebeurtenis waarvoor de werknemer zonder uitstel maatregelen moet treffen.
3. Het recht op doorbetaling van het salaris bij calamiteiten geldt voor maximaal 2 dagen per kalenderjaar.

Artikel 4.30 Buitengewoon verlof

In afwijking van het bepaalde in hoofdstuk 4 Wet arbeid en zorg en artikel 7:628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de werknemer een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot betaald verlof kan aanvragen met inachtneming van een redelijke termijn. De werknemer die vooraf geen buitengewoon verlof heeft kunnen aanvragen, terwijl hiervoor gegronde redenen bestonden, kan de werkgever alsnog verzoeken hem buitengewoon verlof toe te kennen. Voor de werknemer die de desbetreffende gebeurtenis bijwoont, geldt:

1. bij aangifte van huwelijk of geregistreerd partnerschap door de werknemer: 4 uur;
2. bij huwelijk, geregistreerd partnerschap of het aangaan van een samenlevingscontract: 16 uur;
3. het bijwonen van een huwelijk van (stief-, pleeg- of schoon)ouders, (pleeg-, stief-)kinderen, schoonzoon of schoondochter: 8 uur;
4. bij overlijden van een (stief-, pleeg- of schoon)ouder, partner of (pleeg-, stief-)kind: 32 uur;
5. bij overlijden van bloed- of aanverwanten t/m de derde graad (zie bijlage H): 8 uur, tenzij de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis c.q. crematie en/of de nalatenschap: de benodigde tijd tot maximaal 32 uur;
6. bij bevalling van de partner: eenmaal het aantal arbeidsuren per week bij bevalling van de echtgenote (ook bij geboorte van meerlingen). Voor de bevalling zelf en het doen van aangifte van de geboorte hoeft geen kraamverlof opgenomen te worden. Hiervoor kan gebruik gemaakt worden van het calamiteitenverlof. Als het kind thuis wordt geboren, moet het kraamverlof in de eerste vier weken na de geboorte opgenomen worden. Als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, kan het verlof opgenomen worden in de vier weken na de thuiskomst van de baby.
Partners kunnen maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Zij moeten het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. En zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week hebben opgenomen.
7. bij adoptie in Nederland: 40 uur;
8. bij adoptie in het buitenland: 80 uur;
9. bij verhuizing in verband met een overplaatsing of op verzoek van de werkgever: 16 uur;
10. voor het zoeken naar een woning in Nederland ingeval van overplaatsing of verzoek tot verhuizing: 16 uur;
11. voor het zoeken naar een woning in het buitenland ingeval van detachering: 32 uur;
12. bij 12½-, 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: conform artikel 3.20;

13. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van partner of (stief-, pleeg- of schoon)ouder: 8 uur;
14. bij plotselinge ernstige ziekte of opname in een ziekenhuis van de partner, (pleeg-, stief-) kind of (stief-, pleeg- of schoon)ouder, waarvoor de werknemer zonder uitstel noodzakelijke maatregelen moet treffen: maximaal 8 uur;
15. voor het afleggen van een examen door de werknemer voor een vakopleiding verband houdende met de werkzaamheden welke voor de werkgever worden verricht: de dagen waarop examens worden afgenomen;
16. voor het volgen van een opleiding door de werknemer met gebruikmaking van de regeling opleidingsfaciliteiten;
17. voor het als lid bijwonen van officiële vergaderingen van Provinciale Staten of een gemeenteraad alsmede commissies uit deze vertegenwoordigende vergaderingen: maximaal 48 uur per jaar;
18. voor het deelnemen aan vergaderingen en conferenties van statutaire organen van werknemersorganisaties, alsmede vormings- en scholingsbijeenkomsten, die door deze werknemersorganisaties worden georganiseerd: conform bijlage C Faciliteiten vakorganisaties;
19. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting voor zover dat niet buiten werktijd kan geschieden en geen vergoeding wordt gegeven: de benodigde tijd;
20. voor (para)medisch consult voor zover het maken van een afspraak buiten de normale arbeidstijden niet mogelijk is: de benodigde tijd;
21. voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: zodra bekend is dat aansluitend geen nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten: maximaal 32 uur voor het zoeken naar een nieuwe baan.

Artikel 4.31 Bijzondere gevallen inzake buitengewoon verlof

1. Indien de werknemer recht heeft op buitengewoon verlof, zoals geregeld in artikel 4.30, en dit met zich mee brengt dat er recht bestaat op buitengewoon verlof tijdens een periode van nachtdiensten, kan de werkgever besluiten extra buitengewoon verlof toe te kennen. Voorwaarde hiervoor is dat de gebeurtenis waarvoor verlof is verleend het onmogelijk maakt om de komende nachtdienst adequaat te vervullen.
2. In alle andere gevallen waarbij de werkgever een zwaarwegend belang van de werknemer bij het toekennen van buitengewoon verlof onderkent, kan recht op buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van salaris en indien de belangen van de werkgever zich hier niet tegen verzetten, worden verleend.
3. Per geval zal door de werkgever worden vastgesteld welke consequenties, in financiële en pensioen- en verzekeringstechnische zin, aan dit verlof voor de werknemer zijn verbonden.

Artikel 4.32 Is komen te vervallen

Artikel 4.33 Samenloop met vakantie-uren

Buitengewoon verlof zoals bedoeld in artikel 4.30 wordt niet verleend, als op het moment van de vermelde gebeurtenis reeds vakantie was verleend. Vakantie-uren worden bij overlijden, bevalling, plotselinge ernstige ziekte of opname in een ziekenhuis wel omgezet in buitengewoon verlof.

Artikel 4.34 Verlenging buitengewoon verlof

Het buitengewoon verlof bij verhuizing door overplaatsing en bij ernstige ziekte of opname in een ziekenhuis, zoals bedoeld in artikel 4.30 lid 9 en lid 14, kan worden verlengd, indien de omstandigheden naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven.

Artikel 4.35 Overig buitengewoon verlof

Inzake buitengewoon verlof kan de werkgever de werknemer op zijn verzoek in geval van bijzondere omstandigheden buitengewoon verlof verlenen. De werkgever bepaalt of dit verlof al dan niet met behoud van het gehele of gedeeltelijke salaris wordt verleend en kan daaraan voorwaarden stellen.

Artikel 4.36 Sabbatical leave

1. De werkgever kan de werknemer op diens verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave.
2. Onder sabbatical leave wordt verstaan een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
3. Bij toekenning van sabbatical leave maken de werkgever en de werknemer in elk geval afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof, de duur van het verlof, de betaling van de pensioenpremie en het inzetten door de werknemer van gespaarde vakantie-uren, zoals bedoeld in artikel 5.5, voor een deel van de verlofperiode.

Artikel 4.37 Levensloop

1. Een werknemer die gebruik wil maken van zijn levenslooptegoed heeft, voor zover dat in overeenstemming is met de fiscale regelgeving en de levensloopregeling van de werkgever, het recht om hiervoor verlof op te nemen.

Artikel 4.38 Kaders levensloopregeling

1. De levensloopregeling maakt integraal deel uit van het keuzemodel voor zover medewerkers nog een levensloopregeling hebben.
2. Het verlof moet 4 maanden tevoren worden aangevraagd. Bij zorgverlof en ouderschapsverlof kan een kortere termijn worden vastgesteld.
3. Bij opname door de werknemer van levensloopverlof gelden de afspraken over pensioengevendheid van levensloopverlof, zoals geaccordeerd tijdens de Pensioenkamer van 8 maart 2006.
4. Het meenemen van levensloopsaldo bij verandering van werkgever zal worden geregeld.
5. De wettelijk vastgelegde regelingen met betrekking tot de sociale zekerheid zullen worden gevolgd. Arbeidsongeschiktheid tijdens het levensloopverlof heeft geen opschortende werking voor het verlof.
6. Wanneer het levensloopverlof een periode van 3 maanden overschrijdt, wordt de periodiekdatum van de werknemer opgeschoven met het aantal volledige maanden dat het verlof langer duurt dan 3 maanden.
7. Tijdens het levensloopverlof vindt geen opbouw van vakantie plaats zoals bedoeld in artikel 4.10.
8. De werknemer keert na afloop van levensloopverlof in principe terug in de oude functie.

9. Wanneer er tijdens het levensloopverlof van de werknemer een reorganisatie plaats vindt waarbij de (voormalige) werkplek van de werknemer betrokken is, wordt de werknemer op gelijke wijze behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken werknemers.

Artikel 4.39 Gevolg van niet-hervatting van het werk

De werknemer, die na afloop van het verleende verlof zijn arbeid niet hervat, wordt geacht met onmiddellijke ingang een aanvraag tot ontslag te hebben ingediend, tenzij de werknemer naar het oordeel van de werkgever binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er geldige redenen waren om de arbeid niet te hervatten. In het laatste geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop deze geldige redenen hebben opgehouden te bestaan.

Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 5.1 Randvoorwaarden

1. Om de werknemer in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken zal de werkgever hem goed informeren over de mogelijke keuzen in het ruilen van arbeidsvoorwaarden en de individuele gevolgen van een keuze op fiscaal terrein, op het gebied van de sociale zekerheid en/of op het gebied van pensioenaanspraken.
2. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.
3. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.1 lid f niet van toepassing.
4. De toepassing van het keuzemodel mag er niet toe leiden dat het voor de werknemer beschikbaar aantal vakantie-uren onder 4 maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week uitkomt.

Artikel 5.2 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die door de werknemer kunnen worden ingezet als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen.
2. Het boekjaar is het kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van bronnen respectievelijk doelen betrekking heeft.

Artikel 5.3 Bronnen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a. bruto vakantie-uren (inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering);
 - b. het basisaantal flextijduren;
 - c. salaris en/of vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering en/of vaste toeslagen.
2. Met de CAV kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra bronnen.

Artikel 5.4 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra vakantie-uren al dan niet in het kader van het meerjaren spaarmodel van artikel 5.5, een verlenging van het ouderschapsverlof of voor verlof voor het volgen van een studie of opleiding;
 - b. fiscale vrijstellingsmogelijkheden, waaronder vakbondscontributie ;

- c. extra inkomen, al dan niet voor extra storting op een levenslooprekening voor zover een medewerker deze oude regeling nog heeft, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per kalenderjaar. Bij de inzet van de eindejaarsuitkering kan de werknemer er voor kiezen om maandelijks 1/12^e deel van zijn eindejaarsuitkering te storten op zijn levenslooprekening;
 - d. extra opbouw ABP Extra Pensioen volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - e. een flexibele arbeidsduur, zoals genoemd in bijlage D, indien aan de daar gestelde vereisten wordt voldaan.
2. Ingeval onder het doel genoemd onder lid 1 sub a wordt begrepen het meerjaren spaarmodel van artikel 5.5, verlenging ouderschapsverlof of verlof voor het volgen van een studie of opleiding, mogen deze doelen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.
 3. In het overleg met de CAV kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra doelen.

Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel voor sabbatical leave

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de vakantie-uren genoemd in artikel 5.3 lid 1 sub a, nog 72 extra vakantie-uren worden opgespaard voor een langdurige, aaneengesloten verlofperiode, hierna te noemen het sabbatical leave. Er dient hierbij wel een concreet plan te zijn voor deze sabbatical leave. De duur van het aaneengesloten langdurig verlof is ten minste gelijk aan het aantal vakantie-uren dat in de gekozen periode is gespaard. Artikel 5.6 lid 2 is van overeenkomstige toepassing.
2.
 - a. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
 - b. Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending voor een sabbatical leave en er (ook) sprake is van een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis het volgende overeen:
 1. de wijze van invulling en opname van het verlof;
 2. de duur;
 3. eventuele nadere voorwaarden.
3. Met de CAV worden afspraken gemaakt over de samenloop van het meerjaren spaarmodel en de levensloopregeling. Daarnaast kunnen nadere afspraken worden gemaakt over criteria voor de toepassing van deze modaliteit en voor de bandbreedten die voor eventuele toe te kennen premies in tijd en/of geld worden gehanteerd.
4. Tenzij anders overeengekomen, wordt het in het meerjaren spaarmodel opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Niet opgenomen verlof vervalt na verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak in het spaarmodel is ingebracht.
5. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient het opgespaarde verlof direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen. Indien en voor zover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 5.6 lid 1.

Artikel 5.6 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt uitgedrukt in een standaard van verlofuren en is door partijen bepaald op het salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering).
2. Bij doelen die in een later kalenderjaar worden genoten zal een verlofuur waardevast een verlofuur blijven.

Artikel 5.7 De keuze van de werknemer

1. De werkgever stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop werknemers voorafgaand aan het desbetreffende kalenderjaar jaarlijks hun keuze kenbaar kunnen maken.
2. De keuze van de werknemer kan uitsluitend betrekking hebben op 1 kalenderjaar, tenzij in het model de keuzemogelijkheid uitdrukkelijk op verscheidene kalenderjaren betrekking heeft.

Artikel 5.8 De beslissing van de werkgever

1. In gevallen waarbij tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, honoreert de werkgever het verzoek van de werknemer.
2. Ten aanzien van een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd kan de werkgever, nadat hij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, dit verzoek onder opgaaf van redenen niet honoreren.
3. Redenen om het verzoek niet te honoreren zijn in ieder geval aanwezig, indien de honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid;
 - c. van roostertechnische aard;
 - d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of
 - e. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende financiering.
4. De beslissing op het ingediende verzoek wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.

Artikel 5.9 Slotbepaling

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar, gelden de aanspraken naar evenredigheid tot het aandeel in het volledig kalenderjaar. Zo nodig zullen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden worden verrekend.

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid

Paragraaf 1 Indiensttreding en instrumenten personeelsbeleid

Artikel 6.1 Aandacht groepen met achterstand

1. In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op vrouwen.

2. Er zullen werkervaring- en stageplaatsen worden gecreëerd voor arbeidsgehandicapten en andere groepen werknemers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Artikel 6.2 Sollicitatieprocedure

De werkgever handelt bij werving en selectie conform de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid.

Artikel 6.3 Medische keuring

1. In de gevallen zoals bedoeld in artikel 4 van de Wet op de Medische keuringen (Stb. 1997, 365) kan een arbeidsovereenkomst eerst worden aangegaan of gewijzigd, nadat de belanghebbende op grond van de uitslag van een geneeskundige keuring geschikt is verklaard voor de uitoefening van de functie.
2. Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht.
3. De uitslag van de keuring wordt binnen 14 dagen na de keuring schriftelijk aan de belanghebbende meegedeeld.
4. Binnen 14 dagen na ontvangst van de mededeling kan de belanghebbende, die op medische gronden niet in dienst wordt genomen, een gemotiveerd verzoek tot herkeuring indienen bij de werkgever.
5. De herkeuring vindt plaats binnen 4 weken na ontvangst van het desbetreffende verzoek.
6. De werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de medische keuring zijn verbonden. Op deze (nadere) regels is artikel 11.2 van toepassing.

Artikel 6.4 Benoemingseisen

De werkgever kan benoemingseisen vaststellen waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een arbeidsovereenkomst in aanmerking te komen.

Artikel 6.5 Loopbaanvorming

1. Het sociaal beleid van de werkgever zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. Blijvende inzetbaarheid van de werknemer vormt hierbij een aandachtspunt. Mobiliteit zowel binnen als buiten de werkgever is hierbij essentieel.
2. De werkgever stelt een loopbaanbeleid vast.
3. Aan iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of meer zal de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een professionele organisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de werkgever. Deze mogelijkheid zal op een zodanig tijdstip worden geboden dat de inhoud bruikbaar is voor een individueel begeleidings-traject, gericht op het vermeerderen van de kansen op de interne of externe arbeidsmarkt.
4. Iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft minimaal eenmaal per 5 jaar recht op een loopbaanadviesgesprek, zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling en te voeren met een deskundige.

Artikel 6.6 Scholing

1. Mede om de kansen van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de werknemer van wezenlijk belang. Het op peil houden hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De werkgever zal de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.
3. De werknemer die langer dan 6 maanden in dienst is, komt in aanmerking voor scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding (zie Regeling opleidings-faciliteiten, opgenomen in het Personeelshandboek, zoals geregeld in bijlage E.)
4. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de werknemer zal de werkgever, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.
5. De werkgever kan een studieovereenkomst opstellen met betrekking tot de terugbetaling van de kosten van een studie of opleiding en kan nadere regels vaststellen betreffende de verlening van faciliteiten, zoals genoemd in lid 4.
6. Op de in lid 5 genoemde (nadere) regels is artikel 11.2 van toepassing.

Artikel 6.7 Is komen te vervallen

Artikel 6.8 Is komen te vervallen

Artikel 6.9 Planningsgesprek

1. De werknemer heeft, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, recht op een jaarlijks planningsgesprek met zijn leidinggevende over de wijze waarop de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden. Het planningsgesprek zal plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen.
2. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en -afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. In het planningsgesprek wordt onder meer aandacht besteed aan de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden.
3. De afspraken en doelstellingen uit het planningsgesprek worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 6.10 Functioneringsgesprek

De werknemer heeft recht op een jaarlijks functioneringsgesprek over de wijze waarop hij zijn functie heeft vervuld over een bepaald tijdvak.

Artikel 6.11 Beoordeling

1. Over de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft uitgeoefend en over zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie wordt periodiek een beoordeling opgemaakt.
2. De werkgever stelt regels vast voor beoordelingen.
3. De werknemer is verplicht de beoordeling voor gezien te ondertekenen.

Paragraaf 2 Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit

Artikel 6.12 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen welke in verhouding staat tot het plichtsverzuim.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
3. De werkgever kan met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vaststellen.

Artikel 6.13 Schorsing

1. a. Wanneer de werkgever een ernstig vermoeden heeft dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan een feit dat een dringende reden voor ontslag op staande voet kan opleveren, kan de werkgever de werknemer schorsen teneinde nader onderzoek naar de feiten te doen.
De schorsing vindt in beginsel plaats met behoud van inkomen.
- b. In dit geval stelt de werkgever de werknemer van het bestaan van ernstige twijfel jegens hem in kennis. Direct nadat het onderzoek is afgerond wordt besloten de werknemer al dan niet op staande voet te ontslaan. Indien niet tot ontslag wordt overgegaan, vervalt de schorsing per direct.
2. a. Schorsing kan voorts plaatsvinden als disciplinaire maatregel, voor ten hoogste drie werkdagen. Deze schorsing is altijd zonder behoud van inkomen.
- b. Redenen voor disciplinaire schorsing kunnen uitsluitend zijn gelegen in de sfeer van: discriminatie, racisme, ongewenste intimiteiten en molest van personen en/of goederen.
3. Een schorsing zal onverwijld en schriftelijk onder opgave van redenen aan betrokkene worden bevestigd.
4. In principe worden de werknemers in de directe omgeving van de betrokken werknemer door de werkgever op de hoogte gesteld van de schorsing, het intrekken van de schorsing of het ontslag op staande voet. Indien uit het onderzoek blijkt dat de schorsing ten onrechte is opgelegd, zal rehabilitatie plaatsvinden. Over de inhoud van de bekendmaking vindt overleg met de werknemer plaats.

Artikel 6.14 Non-activiteit

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 6.12, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen hem is ingesteld;
 - b. wanneer de werkgever hem op de hoogte heeft gesteld van het voornemen hem in het kader van een disciplinaire maatregel onvoorwaardelijk ontslag te geven, dan wel wanneer hem die maatregel (reeds) is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het bedrijfsbelang dit vereist.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Artikel 6.15 Inhouden van salaris tijdens schorsing en non-activiteit

1. Tijdens de schorsing of de non-activiteit kan het salaris voor één derde gedeelte worden ingehouden. Na verloop van 6 weken kan een verdere inhouding ook van het totale bedrag van het salaris plaatsvinden.
2. Geen inhouding vindt plaats als de werknemer op non-actief is gesteld, omdat:
 - a. het bedrijfsbelang dit naar de mening van de werkgever vereist;
 - b. de werknemer politiebewaring of inverzekeringstelling zoals bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering ondergaat, mits niet gevolgd door inbewaringstelling.
3. Het ingehouden salaris kan alsnog geheel of gedeeltelijk aan de werknemer worden uitbetaald, indien de schorsing of non-activiteit niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel of ontslag op grond van onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf. Op het uit te keren salaris worden in mindering gebracht de inkomsten die de werknemer sinds de schorsing of gedurende de non-activiteit heeft genoten uit arbeid die hij heeft kunnen verrichten, tenzij dit, naar het oordeel van de werkgever, onredelijk of onbillijk is.
4. Als de werknemer is geschorst of op non-actief is gesteld tijdens arbeidsongeschiktheid wordt onder salaris verstaan hetgeen daaronder voor de toepassing van hoofdstuk 7 wordt verstaan.

Paragraaf 3 Bezwarende functies voor volcontinudienst HFR en ploegendienst Brandweer

Artikel 6.16 Begrippen

De volgende begrippen zijn van toepassing:

- a. bezwarende functie: een functie met een hoge werkbelasting door het frequent werken in aanwezigheidsdiensten en het structureel werken in volcontinudiensten, met als gevolg een verhoogde kans op gezondheidsklachten. Bij de aanstelling in een bezwarende functie geldt de voorwaarde dat de werknemer in staat wordt geacht om deze functie gedurende een periode van maximaal 21 jaar zonder medische bezwaren uit te voeren. Na deze periode is voortzetting slechts mogelijk na nader medisch onderzoek en te maken vervolgspraken;
- b. tweede loopbaan: een functie binnen of buiten de onderneming die in het kader van het loopbaanplan volgt op de bezwarende functie en die past bij de richting zoals afgesproken is in het loopbaanplan;
- c. loopbaanplan: een opleidingsplan met afspraken over de persoonlijke loopbaanontwikkeling, de daarvoor vereiste kennis en vaardigheden, de in dat kader te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten die nodig zijn om na maximaal 21 jaar in een bezwarende functie werkzaam te zijn geweest een tweede loopbaan te beginnen;
- d. periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek: een medisch onderzoek waarmee de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van de werknemer kan worden bijgehouden.
Dit onderzoek zal gericht zijn op het meten van de belastbaarheid van de werknemer ten aanzien van de specifieke taken waaruit de bezwarende functie bestaat en voorspellingen te doen over de belastbaarheid van de werknemer in de toekomst;
- e. persoonlijk budget: gedurende de actieve periode van een bezwarende functie ontvangt de werknemer een budget ter grootte van 10% van het bruto overeengekomen jaarsalaris inclusief toeslagen. Dit budget kan maximaal over een periode van 21 jaar worden genoten en wordt maandelijks bij het reguliere salaris uitbetaald.

Het persoonlijk budget wordt voor de toepasbaarheid van het ABP pensioenreglement niet gerekend tot het pensioengevend inkomen en met betrekking tot de overige arbeidsvoorwaarden niet gerekend tot enige grondslag.

Artikel 6.17 Medisch toezicht

1. De werknemer die minder dan 21 jaar werkzaam is in een bezwarende functie zal eens in de 5 jaar of op individuele basis zoveel vaker als medisch gezien noodzakelijk is, deelnemen aan een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek.
2. De werknemer die 21 jaar of meer werkzaam is in een bezwarende functie zal jaarlijks deel nemen aan een periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek.

Artikel 6.18 Loopbaanplan

1. De werknemer dient zich gedurende zijn actieve periode in de bezwarende functie te oriënteren op een tweede loopbaan. Hiertoe stelt de werkgever met de werknemer een loopbaanplan op. Herplaatsing in de tweede loopbaan zal zoveel mogelijk bij de werkgever op locatie Petten plaatsvinden, tenzij met de werknemer anders wordt overeengekomen.
2. Het loopbaanplan wordt na aanstelling in de bezwarende functie voor het eerst opgesteld in het 10e jaar dat de werknemer in dienst is, of zoveel eerder als een van de partijen aangeeft.
3. In de cyclus van plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken (eenmaal per jaar) wordt het plan besproken en eventueel bijgesteld. In het loopbaanplan worden tevens afspraken vastgelegd met betrekking tot het benodigde verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever waardoor de werknemer in staat wordt gesteld de gemaakte afspraken uit te voeren.
4. Na 20 jaar werkzaam te zijn geweest in een bezwarende functie vindt er een uitgebreid loopbaangesprek plaats. Op basis van dit gesprek wordt een definitieve keuze gemaakt met betrekking tot het eventueel voorzetten van de werkzaamheden in een bezwarende functie of een herplaatsing in een andere functie.
5. De werkgever vergoedt de kosten van de opleidingen die in het kader van het loopbaanplan zijn afgesproken.

Artikel 6.19 Herplaatsing in een tweede loopbaan

1. De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor een geslaagde herplaatsing in een nieuwe functie na beëindiging van de werkzaamheden in de bezwarende functie.
Deze gedeelde verantwoordelijkheid impliceert dat beide partijen rechten en plichten hebben ten opzichte van elkaar en dat van beide partijen een actieve houding wordt verwacht om de herplaatsing ook daadwerkelijk mogelijk te maken en dat men elkaar op ieders verantwoordelijkheden kan en moet aanspreken.
2. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verantwoordelijk voor een goede voorbereiding van de werknemer op een passende functie. Dit houdt tevens in dat door de werkgever en de werknemer wordt bepaald wat een passende functie inhoudt.

3. Van een passende functie is sprake, indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk is om de functie naar behoren uit te oefenen, dan wel dat de werknemer binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden, rekening houdend met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten.
4. Een passende functie is maximaal 1 functieschaal lager of hoger.
5. Bij herplaatsing gelden de arbeidsvoorwaarden die gebruikelijk zijn voor de nieuwe functie.

Artikel 6.20 Afbouw bij vermindering salaris

Bij herplaatsing in de tweede loopbaan is het bepaalde in artikel 3.11 en 3.12 van toepassing. Dit onderdeel blijft ook van toepassing indien de herplaatsing bij een andere werkgever plaats vindt. Desgewenst kan de afbouw ingeval van externe herplaatsing in de vorm van een contant gemaakte afkoopsom plaatsvinden.

Artikel 6.21 Verwijtbaar geen passende arbeid

1. Indien vaststaat dat de werkgever verwijtbaar heeft gehandeld met betrekking tot het niet vinden van een passende functie behoudt de werknemer zijn salaris inclusief toeslagen.
2. Indien vaststaat dat de werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn herplaatsing, zal de werkgever gerechtigd zijn de arbeidsovereenkomst met de werknemer te beëindigen.
3. Indien en voor zolang beide partijen voldoen aan de in redelijkheid te stellen inspanningsvereisten voor het vinden van een passende functie, zal er echter geen wijziging optreden in de loondoorbetalingverplichting van de werkgever.

Artikel 6.22 Overgangsrecht Regeling bezwarende functies

1. De werknemer die vanaf 1 december 2006 werkzaam is in een bezwarende functie zoals bedoeld in artikel 6.16 en die in de periode daaraan voorafgaand onafgebroken in die functie werkzaam is geweest bij de werkgever heeft recht op betaald verlof.
2. De werknemer heeft de mogelijkheid, afhankelijk van zijn geboortjaar, een periode betaald verlof op te nemen, conform onderstaande tabel:

<i>geboortjaar</i>	<i>aantal maanden betaald verlof</i>
1950	18 maanden
1951	16 maanden
1952	14 maanden
1953	12 maanden
1954	10 maanden
1955	8 maanden
1956	6 maanden
1957	4 maanden
1958	2 maanden.

3. Gedurende de periode van betaald verlof wordt pensioen opgebouwd over het volledig bruto salaris inclusief toeslagen, zoals dat gold onmiddellijk voorafgaand aan de ingang van het verlof. De werknemer ontvangt de eerste 1/3^e deel van deze periode maandelijks 90% van zijn oorspronkelijk bruto salaris inclusief toeslagen en de resterende 2/3^e deel van deze periode 80% van het bruto salaris inclusief toeslagen. De pensioenpremie wordt betaald op basis van het oorspronkelijk salaris en op basis van de reglementaire premieverdeling.
4. Indien en voor zover er nog betaald verlofsaldo resteert op de datum waarop de werknemer de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, vervalt genoemd saldo en zal daarvoor geen compensatie worden verstrekt.

Paragraaf 4 Overgang van volcontinuïdient HFR en 24-uurs dienst QRT naar dagdienst

Artikel 6.23 Overstap volcontinuïdient HFR en 24-uurs dienst QRT naar dagdienst

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.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 7.1 Verplichtingen van de werkgever

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling). Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.
2. De werkgever biedt bedrijfsgezondheidskundige begeleiding door of vanwege de deskundige of de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van werkgever.
4. De werkgever zal zich inspannen om de betrokken voormalige werknemer die een WAO- of WIA-uitkering geniet en die door afschatting voor een groter deel arbeidsgeschikt verklaard wordt in- of extern te herplaatsen. Het één en ander zal met het UWV gecommuniceerd worden.

5. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft de werkgever niet op zoek te gaan naar passende arbeid bij een andere werkgever en hoeft er ook geen Plan van aanpak op gesteld te worden en re-integratie verslag bijgehouden te worden.
De werkgever dient wel:
 - a. de re-integratie van uw werknemer in uw eigen bedrijf bevorderen. U bekijkt samen wat hij nog kan doen en hoe hij zo snel mogelijk weer aan het werk kan;
 - b. zo veel mogelijk zorgen dat uw werknemer eigen of passend werk kan doen.
6. Na 13 weken arbeidsongeschiktheid van een werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geen re-integratieplicht meer vanuit de werkgever.

Artikel 7.2 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
2. De werknemer dient zijn arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk aan de werkgever mee te (laten) delen.
3. De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, opgenomen in het Personeelshandboek, zoals geregeld in bijlage E.
4. De werknemer die arbeidsongeschikt is kan, ter beoordeling van de werkgever, geneeskundig worden onderzocht ter beantwoording van de vraag of werkhervatting al dan niet is uitgesloten dan wel of herintreding in een andere functie mogelijk is.
5. Voor de AOW-gerechtigde, arbeidsongeschikte werknemer gelden de bepalingen inzake re-integratie niet, in zoverre dat NRG niet de verplichting heeft om te bevorderen dat deze medewerker herplaatst wordt bij een andere werkgever en dat er geen plan van aanpak hoeft te worden opgesteld. Wel bevordert NRG re-integratie in haar eigen bedrijf en zal zij maatregelen te treffen die het mogelijk maken de eigen of passende arbeid te verrichten.

Artikel 7.3 Arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsovereenkomst van de werknemer geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, tenzij onderstaande geldt:
 - a. ontslag wegens arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid;
 - b. ontslag in verband met niet meewerken aan de re-integratie;
 - c. de werknemer de mogelijkheid heeft de (omvang van de) arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen of te verminderen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen in verband met de opheffing van de functie.
3. De arbeidsovereenkomst van de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is blijft in stand.

4. De werkgever die een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de werknemer in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht.

Artikel 7.4 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, behoudt recht op aanvulling van zijn wettelijk recht op loondoorbetaling van 70% van zijn inkomen volgens onderstaande aanvullingstabel:
 - a. gedurende de eerste 6 maanden tot 100% van het inkomen;
 - b. gedurende de tweede 6 maanden tot 90% van het inkomen;
 - c. gedurende de derde 6 maanden tot 80% van het inkomen;
 - d. gedurende de vierde 6 maanden heeft de werknemer recht op wettelijke loondoorbetaling van 70% van het inkomen.
2. Indien het inkomen door het van toepassing zijn van een regeling tijdelijk was verhoogd, wordt de aanvulling gedurende uitsluitend de afgesproken periode op dat hogere inkomen gebaseerd, tenzij anders is overeengekomen.
3. Indien de loondoorbetalingsverplichting op basis van de wettelijke bepalingen wordt verminderd zal ook het recht op aanvulling overeenkomstig aan die vermindering onderhevig zijn.
4. De aanvulling kan, samen met het inkomen over de nog wel gewerkte uren alsmede het wettelijk recht op loondoorbetaling nooit meer bedragen dan het inkomen voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
5. In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt de aanvulling verhoogd tot 100% van het inkomen indien en voor zover de werknemer in het kader van de re-integratie arbeidstherapeutische werkzaamheden verricht.
6. Indien de werknemer geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, dan wel WIA-uitkering te laten uitbetalen aan de werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de werkgever.
7. Indien het UWV op grond van artikel 25 lid 9 WIA, een tijdvak vaststelt gedurende welke de werknemer jegens de werkgever aanspraak op beloning heeft, geniet de werknemer 70% van zijn laatstgenoten inkomen.
8. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt na afloop van de periode van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting 100% van zijn inkomen over de gewerkte uren in de functie waarin hij op dat moment geplaatst is.
9. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over de niet gewerkte uren 80% van het oorspronkelijke inkomen.
10. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over de gewerkte en de niet gewerkte uren samen ten minste 90% van het oorspronkelijke inkomen.
11. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt de pensioengrondslag gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien de werknemer in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst wordt krijgt hij, indien de regeling dit vereist op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toeslag.

Deze werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft gedurende 13 weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte en er geldt de gedurende 13 weken een re-integratie verplichting voor de werkgever. Na 13 weken stopt het recht op loondoorbetaling en de re-integratie verplichting vanuit de werkgever. De periode van loondoorbetaling 13 weken geldt op grond van het overgangsrecht in de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. Zodra de wet geëvalueerd is en de nieuwe wet van kracht is geworden, zal NRG deze termijn in overeenstemming brengen met de dan geldende wettelijke termijn.

Artikel 7.5 Aanpassing salaris gedurende arbeidsongeschiktheid

De werkgever past, in de periode waarin recht bestaat op loondoorbetaling en aanvulling, zo nodig het overeengekomen salaris aan conform het bepaalde in het van toepassing zijnde beloningssysteem.

Bij de beoordeling van een eventueel recht op een periodieke verhoging wordt voor de beoordeling van de taakvervulling een inschatting gemaakt op basis van de gegevens die over de werknemer beschikbaar zijn gekomen in het jaar voorafgaande aan de aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7.6 Samenloop arbeidsongeschiktheid en 55+

Indien er sprake is van samenloop van loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid en de toepassing van de Regeling arbeidsduurvermindering 55+, wordt de loondoorbetaling en aanvulling uitsluitend toegepast op de nog resterende feitelijke arbeidsduur.

Artikel 7.7 Geen loondoorbetaling en/of aanvulling

Indien volgens een geneeskundige verklaring:

1. de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt, heeft de werknemer geen aanspraak op loondoorbetaling en aanvulling;
2. de verhindering wegens arbeidsongeschiktheid zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die in verband met zijn benoeming heeft plaatsgevonden en wanneer blijkt dat de werknemer hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen waardoor hij ten onrechte geschikt is verklaard, heeft de werknemer geen aanspraak op loondoorbetaling en aanvulling;
3. de werknemer ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, of anderszins zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, heeft de werknemer geen aanspraak op loondoorbetaling en aanvulling;
4. de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door het bewust nemen van een maatschappelijk gezien onverantwoord risico, waardoor het geenszins ondenkbaar was dat de bewuste handeling of gedraging tot de ziekte of arbeidsongeschiktheid kon leiden heeft de werknemer slechts aanspraak op zijn loondoorbetaling;
5. de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt als voorzienbaar gevolg van het met opzet geen gebruik maken van voorgeschreven veiligheidsmiddelen of het bewust veronachtzamen van de voorschriften inzake veiligheid en gezondheidsbescherming heeft de werknemer slechts aanspraak op zijn loondoorbetaling;

6. de arbeidsongeschiktheid is ontstaan als direct gevolg van het uitoefenen van betaalde nevenwerkzaamheden, heeft de werknemer slechts aanspraak op zijn loondoorbetaling.

Artikel 7.8 Staken van salaris

1. De aanspraak op salaris kan door de werkgever geheel of ten dele gestaakt worden, indien en zolang de werknemer:
 - a. de arbeidsongeschiktheid heeft voorgewend, althans zodanig overdreven heeft voorgesteld dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
 - b. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - c. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - d. zich niet houdt aan de hem door de deskundige of arbodienst gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande dat voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - e. tijdens de verhindering om zijn arbeid te verrichten voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de deskundige of arbodienst, in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - f. in gebreke blijft op het door de deskundige of arbodienst bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid te verrichten, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken ziekte algemeen geaccepteerde arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane en door de deskundige of arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - g. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - h. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak; zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - i. indien en voor zolang de werknemer geen medewerking verleend aan de gegevensverstrekking in het kader van een eventueel in te stellen verhaal van loonschade;
 - j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3 BW;
 - k. zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64 WIA later indient dan is voorgeschreven in dat artikel.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, zoals bedoeld lid 1, gaat in op een tijdstip dat bij de beslissing van de werkgever wordt vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
3. De door het UWV overeenkomstig hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de werknemer als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.

4. Indien werknemer door het UWV één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor werknemer als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op het inkomen.
5. Indien de sanctie die is opgelegd ingevolge artikel 7.7 of dit artikel blijkt hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 32 Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, op basis van een desbetreffende uitspraak van UWV, onterecht blijkt te zijn opgelegd, wordt het desbetreffende besluit ingetrokken.

Artikel 7.9 Is komen te vervallen

Artikel 7.10 Hervatting van de arbeid

1. Indien de werknemer op basis van de WIA-claimbeoordeling conform artikel 7.17 arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in zijn eigen functie onder andere voorwaarden, dan wel in een andere functie bij de werkgever, is aanpassing van het dienstverband slechts mogelijk indien de werknemer direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn functie, dan wel in die andere functie wordt benoemd.

Artikel 7.11 Herplaatsing bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan intern herplaatst worden in een functie met een lagere salarisschaal zonder voorafgaand ontslag.
2. Het bovenstaande geldt voor de werknemer van wie op of na 1 januari 2010 de loondoorbetalingsperiode wegens arbeidsongeschiktheid afloopt.

Artikel 7.12 Besmettelijke ziekten van derden

1. De werknemer die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon die een ziekte heeft waarvoor ingevolge het krachtens de Wet Publieke Gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht anders dan met toestemming van de deskundige of arbodienst.
2. De werknemer op wie lid 1 van toepassing is, stelt de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk in kennis. Hij moet zich gedragen naar de door de deskundige of arbodienst gegeven aanwijzingen waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode dat de werknemer conform dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet hij zijn volle inkomen.

Artikel 7.13 Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de werknemer in het belang van zijn re-integratie tijdens het verlof wegens ziekte door de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever (waaronder tevens wordt verstaan een benoeming in een andere functie) of voor zichzelf of voor derden verricht:
 - a. worden zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle inkomen, de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht;

- b. behoudt hij ook na de in artikel 7.4 lid 1 onder a omschreven termijn voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht het volledige inkomen per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren de onder respectievelijk artikel 7.4 lid 1, onder b en c of artikel 7.4 lid 2 genoemde percentages van het inkomen in de eigen functie.
2. De in het eerste lid bedoelde kortingen zijn niet van toepassing voor zover het bedoelde inkomen reeds wordt gekort op de WIA- uitkering van de werknemer.
3. Tot de in het eerste en tweede lid bedoelde inkomen wordt tevens gerekend de toeslagen, onder welke benaming ook, die geacht kunnen worden betrekking te hebben op de wenselijk geachte arbeid.

Artikel 7.14 Onderzoek tijdens ziekte

1. De werkgever kan de werknemer verplichten mee te werken aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;
 - b. of zich een omstandigheid voordoet zoals bedoeld in artikel 7.7 lid 1 tot en met 5 en artikel 7.8 lid 1 sub d;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate de arbeid kan worden hervat;
 - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar zoals bedoeld in artikel 7.8 lid 1 onder c, af te geven.
2. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het onderzoek, wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van deze conclusies.
3. De kosten, verbonden aan het onderzoek komen voor rekening van de werkgever. Eventuele reis- en verblijfkosten van de werknemer worden vergoed op basis van nader te stellen regels.

Artikel 7.15 Preventief onderzoek

1. De werkgever kan de werknemer, die nog niet arbeidsongeschikt is, verplichten mee te werken aan een preventief geneeskundig onderzoek indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde redenen bestaan.
2. De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn arbeid aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, dient zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
3. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het preventief onderzoek wordt de werknemer van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van de werknemer wordt eveneens zijn behandelend arts hierover schriftelijk in kennis gesteld.
4. De werkgever verklaart de werknemer arbeidsongeschikt, indien uit de conclusie van het onderzoek naar de lichamelijke of psychische toestand van de werknemer blijkt dat de belangen van de werkgever, de werknemer of de bij de uitoefening van zijn arbeid betrokken derden zich verzetten tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid draagt de werkgever aan de werknemer zo mogelijk passende werkzaamheden op.

Artikel 7.16 Deskundigenoordeel UWV

1. Op verzoek van de werkgever of de werknemer kan door het UWV een deskundigenoordeel worden aangevraagd over:
 - a. Het bestaan van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, indien de werkgever een geschil heeft met de werknemer over de geschiktheid tot werken;
 - b. De aanwezigheid van passende arbeid;
 - c. De re-integratie-inspanningen van de werknemer of de werkgever.
2. De uitkomsten van het deskundigenoordeel worden vermeld in het re-integratieverslag.

Artikel 7.17 Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever kan ten hoogste eenmaal per 3 maanden de werknemer verplichten mee te werken aan een geneeskundig onderzoek inzake de volledige werkhervatting.
2. Bij een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% ontstaat er geen recht op een WIA-uitkering. De arbeidsovereenkomst van de werknemer blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever kan de werknemer ontslag verlenen als blijkt dat de werknemer arbeidsongeschikt is, mits:
 - a. de arbeidsongeschiktheid volgens het oordeel van het UWV 35% of meer bedraagt;
 - b. deze arbeidsongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en er bij de werkgever voor werknemer geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
4. De termijn van 2 jaren, zoals bedoeld in lid 3, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, zoals bedoeld in artikel 38 lid 1 Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven. Indien de werkgever eigen risicodragend is in de zin van de Wet WIA, geldt het in art. 85 lid 2 Wet WIA genoemde tijdstip in de plaats van het in art. 38 lid 1 Ziektewet genoemde tijdstip;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, zoals bedoeld in artikel 24 eerste lid van de Wet WIA;
 - c. met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld op grond van artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.
5.
 - a. De werkgever deelt de aanzegging tot ontslag aan de werknemer schriftelijk mee, op zijn vroegst vanaf week 87 (21e maand) na de eerste ziektedag.
 - b. De ontslagprocedure, met inbegrip van het aan het ontslag ten grondslag liggende medisch- en arbeidskundig advies en het onderzoek naar de herplaatsingsmogelijkheden, zal uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag zijn afgerond.
6. De werkgever is verplicht door middel van een zorgvuldig onderzoek aan te tonen of er voor de werknemer reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. De werkgever onderzoekt eerst de mogelijkheid van plaatsing in een functie met passende arbeid. Indien die mogelijkheid zich niet voordoet onderzoekt de werkgever, niet eerder dan na afloop van het eerste ziektejaar, de mogelijkheid van plaatsing in een functie met algemeen geaccepteerde arbeid.
7. Bij het onderzoek ter beoordeling van de vraag of sprake is van een situatie zoals bedoeld in lid 3 sub b, betreft de werkgever het resultaat van de WIA-claimbeoordeling.

8. Tegen de conclusie van het onderzoek, zoals bedoeld in lid 6, alsmede het oordeel van het UWV staat geen beroep open bij de rechter.

Artikel 7.18 Ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie

In afwijking van artikel 7.17 kan de arbeidsongeschikte werknemer worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

1. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften;
2. mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
3. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
4. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak; een WIA-uitkering aan te vragen.

Artikel 7.19 Regres

Indien de werkgever bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 7.4 lid 1 van dit hoofdstuk genoemde aanvullingen.

Artikel 7.20 Korting ongeneeslijk zieken

In bijzondere situaties zal de werkgever prudent omgaan met de korting van het salaris zoals bedoeld in artikel 7.4 in de situatie van een ongeneeslijk zieke werknemer.

Artikel 7.21 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid deel te nemen aan een collectief contract met betrekking tot een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De werknemer kan hiervoor individueel een verzekering afsluiten die een aanvulling biedt op het AAOP (ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen). De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. Hoofdstuk 8 Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 8.1 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds, gemotiveerd en indien sprake is van een redelijke grond, door werkgever en werknemer schriftelijk worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
 - a. 2 maanden, als de werknemer bij het begin van de opzegtermijn ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. 1 maand, als de werknemer bij het begin van de opzegtermijn korter dan 6 maanden onafgebroken in dienst is geweest.

- c. 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van een werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
 - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.

Indien de werkgever de verplichting niet nakomt is artikel 7:668 lid 3 van het BW van overeenkomstige toepassing, waarbij onder loon salaris moet worden verstaan.
4. De tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor het einde van de opzegtermijn. Indien dit op verzoek van de werkgever gebeurt, wordt over de periode gelegen tussen de ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en het einde van de opzegtermijn een bedrag uitbetaald gelijk aan het inkomen over die periode berekend volgens de op het moment van opzegging geldende berekeningsregels.

Artikel 8.2 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt door schriftelijke opzegging worden beëindigd. Schriftelijke opzegging vindt plaats voor het einde van de maand.
 - a. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt 2 maanden.
 - b. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van een werknemer die de AOW-leeftijd heeft bereikt.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, te weten: op de dag voorafgaand aan de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt; medewerkers zullen uiterlijk een maand voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd worden geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 8.3 Einde arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn

1.
 - a. De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd zonder dat een opzegtermijn geldt en zonder dat opzegverboden van toepassing zijn, indien er sprake is van een disciplinaire maatregel.
 - b. Onverminderd de wettelijke opzegverboden kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd zonder dat een opzegtermijn geldt in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid.
 - c. Een werknemer kan zonder opzegtermijn worden ontslagen indien de werknemer op grond van de Vreemdelingenwet niet langer voldoet aan het vereiste voor de benoembaarheid.

Artikel 8.4 Verlof

De werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aantoonbare eerder opgebouwde vakantie- of verlofaanspraken heeft en niet in de gelegenheid is gesteld die op te nemen, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) overeenkomend met de aanspraak.

Artikel 8.6 Reorganisatie

Bij ontslag als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 10.1 bedraagt de opzegtermijn 3 maanden. De opzegtermijn als gevolg van een reorganisatie bedraagt 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van een werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8.7 Transitievergoeding

1. Met ingang van 1 juli 2015 maken werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst (tijdelijk of vast) wordt beëindigd/niet verlengd met een diensttijd van opgeteld 24 maanden of langer aanspraak op de transitievergoeding conform artikel 7:673 van het BW.
2. De transitievergoeding is niet verschuldigd aan werknemers waarmee het dienstverband voor onbepaalde tijd wordt beëindigd, of het tijdelijke dienstverband na afloop niet wordt voortgezet, wegens bedrijfseconomische redenen zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3a van het BW.
3. Indien de werknemer als bedoeld in het tweede lid voorafgaand aan het ontslag schriftelijk afstand doet van het recht op deze aansluitende uitkering (artikel 10.19), maakt deze werknemer alsnog aanspraak op de transitievergoeding.
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hoofdstuk 9 Pensioen

Artikel 9.1 Pensioen

1. De werkgever heeft een overeenkomst inzake vrijwillige aansluiting bij het ABP gesloten. Voor de (gewezen) werknemer geldt derhalve de toepasselijkheid van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De werknemer is, tenzij anders wordt bepaald, verplicht toe te treden tot de voor hem geldende pensioenregeling.
3. Indien een werknemer binnen 10 jaar direct voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst aanvaardt met een lager salaris kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.5 van het ABP-pensioenreglement afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van de nieuwe arbeidsovereenkomst.
Dit lid is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.
4. De werknemer heeft recht op voorwaardelijke indexatie van de per 1 januari 2007 premievrij gemaakte pensioenaanspraken bij Centraal Beheer Achmea (CBA).

Artikel 9.2 Compensatie aftopping pensioengevend salaris

1. In elke jaar wordt het verschil tussen het loon en het wettelijke maximum pensioengevend loon bepaald.
2. Over dit verschil wordt een compensatie van gemiste pensioenopbouw van 13,3% uitbetaald.
3. De compensatie uit artikel a wordt alleen uitbetaald aan werknemers die op 1 januari 2015 in dienst waren en per 1 januari 2015 met de aftopping van de pensioenopbouw te maken kregen.

Hoofdstuk 10 Reorganisaties

Paragraaf 1 Reorganisatie

Artikel 10.1 Begrip reorganisatie

Onder reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f, van de Wet op de ondernemingsraden met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

Artikel 10.2 In kennis stellen van voornemen tot reorganisatie

1. De OR wordt tijdig schriftelijk in kennis gesteld van een voorgenomen reorganisatie.
2. Het voornemen tot reorganisatie omvat, voor zover mogelijk, informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen, doch in ieder geval informatie betreffende de onderwerpen genoemd onder a, b, f en g:
 - a. de aanleiding tot de reorganisatie;
 - b. het doel van de reorganisatie;
 - c. de aard en omvang van de reorganisatie;
 - d. de financiële en/of formatieve randvoorwaarden;
 - e. de uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel;
 - f. de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in de tijd;
 - g. de verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin.

Artikel 10.3 Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen

De OR wordt in de gelegenheid gesteld ten minste één keer de wijze waarop wordt omgegaan met de ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers te bespreken met de werkgever.

Artikel 10.4 Sociaal Plan

1. Indien er sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt het Kader voor Sociaal Beleid, zoals opgenomen in paragraaf 2 van dit hoofdstuk, toegepast en wordt in aanvulling hierop een Sociaal Plan opgesteld.
2. Onder ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt onder meer verstaan ontslag(dreiging), een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel.

Artikel 10.5 Reorganisatieplan en Personeelsplan

1. De werkgever stelt in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen een Reorganisatieplan en een Personeelsplan op.
2. Het Reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie. Het Reorganisatieplan vermeldt in ieder geval:
 - a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;
 - b. de kwantitatieve bezetting;
 - c. de kwalitatieve bezetting.

3. Het Personeelsplan beschrijft, op basis van het Reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer. Het plan vermeldt in ieder geval:
 - a. van welke werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
 - b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
 - c. voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
 - d. op welke wijze met inachtneming van het Kader voor Sociaal Beleid, en indien aanwezig het Sociaal Plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.
4. Het Personeelsplan komt na of gelijktijdig met het Reorganisatieplan tot stand.

Artikel 10.6 Vaststelling Reorganisatieplan

Over het Reorganisatieplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat de bevoegde OR in de gelegenheid is gesteld over het plan advies uit te brengen en geïnformeerd is over het voornemen van de werkgever om al dan niet uitbreiding te geven aan het Kader voor Sociaal Beleid.

Artikel 10.7 Vaststelling Personeelsplan

Over het Personeelsplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat elke in het plan genoemde werknemer in de gelegenheid is gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken.

Paragraaf 2 Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties

Artikel 10.8 Uitgangspunten

1. Bij een reorganisatie zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:
 - a. de werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen;
 - b. de werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de onderneming.
 - c. de artikelen 10.8 lid 1b, 10.9 tot en met 10.25 zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In geval er echter sprake is van een bijzondere omstandigheid of de uitsluiting leidt tot een beslissing die onmiskenbaar als onredelijk moet worden aangemerkt, kan de werkgever besluiten voor de desbetreffende omstandigheid nadere maatregelen te treffen.
2. Bij een reorganisatie geldt het Kader voor Sociaal Beleid. Bij een reorganisatie is het (wettelijk) Ontslagbesluit van toepassing.

Artikel 10.9 Onderzoek passende werkzaamheden

Gedurende de periode van aanzegging tot het einde van de arbeidsovereenkomst worden de mogelijkheden van herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de onderneming zorgvuldig onderzocht.

1. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan aan de werknemer in redelijkheid andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen.

2. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.
3. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan de werknemer buiten de onderneming worden gedetacheerd. De detachering behoeft instemming van de werknemer. De met de werknemer gemaakte afspraken over de detachering worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 10.10 Vervulling interne vacature

De werknemer die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie, zoals genoemd in artikel 10.1, heeft bij de vervulling van een interne vacature voorrang.

Artikel 10.11 Employability

1. De in het kader van een reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer zal op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer in aanmerking komen voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, zoals:
 - a. om-, her-, of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;
 - b. outplacement;
 - c. andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten.
2. De kosten van de in lid 1 genoemde voorzieningen worden door de werkgever gedragen.
3. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt voor zijn eigen employability, vervalt de aanspraak op een herplaatsingsonderzoek, zoals genoemd in artikel 10.9 en op de in lid 1 genoemde op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, alsmede het bepaalde in lid 5. De arbeidsovereenkomst kan dan direct met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd.
4. Indien de werknemer bedoeld in lid 3 heeft geweigerd een passende functie te aanvaarden, kan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd.
5. De werknemer wordt gedurende het herplaatsingsonderzoek, en tot uiterlijk 2 jaar na de ontslagdatum voor zover hij werkloos is, op zijn verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de onderneming. Hij zal voor deze vacatures als interne kandidaat worden beschouwd.

Paragraaf 3 Afvloeiingsregeling

Artikel 10.12 Begrippen

De Afvloeiingsregeling verstaat onder:

- a. belanghebbende: de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd anders dan wegens:
 - een dringende reden als omschreven in de artikelen 7:677 tot en met 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - redenen die uitsluitend of voornamelijk de persoon van de werknemer betreffen;
 - functioneel leeftijdsontslag;
 - vervroegde uittreding of
 - pensionering.

- b. dienstbetrekking: de periode gedurende welke een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft bestaan, met uitzondering van de tijd die voorafgaat aan een onderbreking in het dienstverband, indien deze onderbreking langer dan één jaar heeft geduurd.
- c. partner: persoon waarmee de belanghebbende is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan, dan wel een persoon waarmee de belanghebbende duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft waarmee bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. De duurzaamheid van de gemeenschappelijke huishouding wordt als voldoende aangetoond beschouwd, indien aan de werkgever een notarieel verleden samenlevingscontract wordt overlegd.

Artikel 10.13 Bemiddeling/flankerende regelingen/voorwaarden

1. De werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk is beëindigd, heeft als belanghebbende in de zin van deze regeling recht op uitkering, begeleiding, bemiddeling en zo nodig - in overleg met de stafafdeling Human Resources - de hulp van een door de werkgever aan te wijzen outplacementbureau bij het zoeken naar een nieuw dienstverband of start van een eigen bedrijf, indien het ontslag voortvloeit uit:
 - opheffing van zijn functie zonder dat alternatieven voor andere werkzaamheden aanwezig zijn;
 - een reorganisatie, waardoor de werkzaamheden overbodig zijn geworden en eveneens geen alternatieven voor andere werkzaamheden aanwezig zijn.
2. Een recht op uitkering op basis van deze regeling wordt niet toegekend dan wel ingetrokken, indien de belanghebbende niet bereid is of is geweest in redelijkheid mee te werken aan overplaatsing, plaatsing in een - conform de normen van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) - passende functie of aan bemiddeling- of outplacement-inspanningen. Onder niet bereid zijn wordt tevens verstaan het niet of niet voldoende gebruik maken van faciliteiten die belanghebbende zijn verleend om een en ander te bewerkstelligen, alsmede het stellen van eisen die het aanvaarden of verkrijgen van een nieuwe functie belemmeren.
3. De begeleiding, bemiddeling of outplacement als bedoeld in lid 1 vangt aan na het beschikbaar komen van de ontslagvergunning dan wel de ontbindingsbeschikking.
4. In het kader van de bevordering van de arbeidsbemiddeling kunnen de volgende regelingen worden toegepast bij boventaligheid zoals bedoeld in hoofdstuk 10:
 - a. Regeling mobiliteitsbudget bij indiensttreding (zie Personeelshandboek);
 - b. Vergoeding van studiekosten die gemaakt worden ter bevordering van de kansen op de arbeidsmarkt tot een maximum als genoemd in de Tabel Vergoedingsbedragen, zoals opgenomen in het Personeelshandboek;\
 - c. Hulp bij het opzetten van een eigen bedrijf alsmede een startpremie als genoemd in de Tabel Vergoedingsbedragen, zoals opgenomen in het Personeelshandboek.

Artikel 10.14 Inschrijving bij het Centrum voor Werk en Inkomen / Aangifte bij het UWV

De belanghebbende heeft de verplichting zich zo spoedig mogelijk bij het Centrum voor Werk en Inkomen (UWV Werkbedrijf) van zijn woonplaats als werkzoekende te laten inschrijven en aldaar aangifte te doen van zijn werkloosheid uiterlijk op de eerste werkdag volgend op de eerste dag van zijn werkloosheid.

Artikel 10.15 is komen te vervallen

Artikel 10.16 is komen te vervallen

Artikel 10.17 is komen te vervallen

Artikel 10.18 is komen te vervallen

Artikel 10.19 is komen te vervallen

Artikel 10.20 is komen te vervallen

Artikel 10.21 is komen te vervallen

Artikel 10.22 is komen te vervallen

Artikel 10.23 is komen te vervallen

Artikel 10.24 is komen te vervallen

Artikel 10.25 is komen te vervallen

Hoofdstuk 11 Slotbepalingen

Artikel 11.1 Overleg met CAV

In overleg met de CAV zullen waar nodig de bestaande regelingen in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze cao.

Artikel 11.2 Nadere regels

Zolang de werkgever geen nadere regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze cao, blijven op het desbetreffende onderwerp de op het tijdstip van inwerkingtreding van deze cao betrekking hebbende (nadere) regels van toepassing, voor zover niet in strijd met de cao.

Artikel 11.3 Hardheidsclausule

Indien de implementatie van de cao tot kennelijk onredelijke situaties leidt, zullen partijen in gezamenlijk overleg streven naar een oplossing hiervoor.

Artikel 11.4 Behandeling van collectieve geschillen

- a. Partijen bij deze cao zullen in verband met tussen hen gerezen collectieve geschillen, verband houdend met de uitleg, toepassing of naleving van deze overeenkomst, in onderling overleg tot een oplossing trachten te komen.
- b. Indien dit niet leidt tot een voor beide partijen bevredigend resultaat kan de kwestie worden voorgelegd aan een mediator, arbiter of rechter.
- c. Ingeval gebruik gemaakt wordt van een arbiter zal daarvoor op ad hoc basis een arbitrage-commissie worden ingesteld, samengesteld uit 1 vertegenwoordiger namens werknemers en 1 namens de werkgever. De onafhankelijk voorzitter wordt door beide commissieleden gekozen.

Artikel 11.5 Behandeling individuele geschillen

Indien er sprake is van een individueel geschil tussen de werkgever en de werknemer kan de werknemer een beroep doen op het Reglement Individueel klachtrecht, zoals opgenomen in het Personeelshandboek.

Bijlagen

Bijlage A: Financiële arbeidsvoorwaarden

Paragraaf 1 Salaristabellen

Tabel Hay salarisschalen Beloningssysteem per 1 juli 2022 (verhoging 4,0%)

Salaristabel 01.07.2022																			
RSP	H09	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	RSP	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	RSP
115	3.182,96	3.323,26	3.585,55	3.912,50	4.321,21	4.826,29	5.449,69	6.223,17	7.184,53	115	8.302,03	9.219,46	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	115
114	3.155,28	3.294,36	3.554,37	3.878,47	4.283,63	4.784,32	5.402,30	6.169,05	7.122,06	114	8.229,84	9.139,29	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	114
113	3.127,60	3.265,46	3.523,19	3.844,45	4.246,05	4.742,35	5.354,91	6.114,94	7.059,58	113	8.157,65	9.059,12	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	113
112	3.099,92	3.236,56	3.492,01	3.810,43	4.208,48	4.700,38	5.307,52	6.060,82	6.997,11	112	8.085,46	8.978,95	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	112
111	3.072,25	3.207,67	3.460,84	3.776,41	4.170,90	4.658,41	5.260,13	6.006,71	6.934,64	111	8.013,27	8.898,78	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	111
110	3.044,57	3.178,77	3.429,66	3.742,39	4.133,33	4.616,45	5.212,75	5.952,60	6.872,16	110	7.941,08	8.818,61	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	110
109	3.016,89	3.149,87	3.398,48	3.708,37	4.095,75	4.574,48	5.165,36	5.898,48	6.809,69	109	7.868,88	8.738,44	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	109
108	2.989,21	3.120,97	3.367,30	3.674,34	4.058,18	4.532,51	5.117,97	5.844,37	6.747,21	108	7.796,69	8.658,27	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	108
107	2.961,54	3.092,08	3.336,12	3.640,32	4.020,60	4.490,54	5.070,58	5.790,25	6.684,74	107	7.724,50	8.578,10	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	107
106	2.933,86	3.063,18	3.304,94	3.606,30	3.983,02	4.448,58	5.023,19	5.736,14	6.622,27	106	7.652,31	8.497,94	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	106
105	2.906,18	3.034,28	3.273,76	3.572,28	3.945,45	4.406,61	4.975,80	5.682,02	6.559,79	105	7.580,12	8.417,77	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	105
104	2.878,50	3.005,38	3.242,58	3.538,26	3.907,87	4.364,64	4.928,41	5.627,91	6.497,32	104	7.507,93	8.337,60	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	104
103	2.850,82	2.976,48	3.211,41	3.504,24	3.870,30	4.322,67	4.881,03	5.573,79	6.434,84	103	7.435,73	8.257,43	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	103
102	2.823,15	2.947,59	3.180,23	3.470,21	3.832,72	4.280,71	4.833,64	5.519,68	6.372,37	102	7.363,54	8.177,26	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	102
101	2.795,47	2.918,69	3.149,05	3.436,19	3.795,15	4.238,74	4.786,25	5.465,56	6.309,89	101	7.291,35	8.097,09	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	101
100	2.767,79	2.889,79	3.117,87	3.402,17	3.757,57	4.196,77	4.738,86	5.411,45	6.247,42	100	7.219,16	8.016,92	9.774,77	10.848,38	12.287,95	13.551,44	14.536,98	14.924,21	100
99	2.740,11	2.860,89	3.086,69	3.368,15	3.719,99	4.154,80	4.691,47	5.357,34	6.184,95	99	7.146,97	7.936,75	9.677,02	10.739,90	12.165,07	13.415,93	14.391,61	14.774,97	99
98	2.712,43	2.831,99	3.055,51	3.334,13	3.682,42	4.112,83	4.644,08	5.303,22	6.122,47	98	7.074,78	7.858,58	9.579,27	10.631,41	12.042,19	13.280,41	14.246,24	14.625,73	98
97	2.684,76	2.803,10	3.024,33	3.300,10	3.644,84	4.070,87	4.596,69	5.249,11	6.060,00	97	7.002,59	7.776,41	9.481,53	10.522,93	11.919,31	13.144,90	14.100,87	14.476,48	97
96	2.657,08	2.774,20	2.993,16	3.266,08	3.607,27	4.028,90	4.549,31	5.194,99	5.997,52	96	6.930,39	7.696,24	9.383,78	10.414,44	11.796,43	13.009,38	13.955,50	14.327,24	96
95	2.629,40	2.745,30	2.961,98	3.232,06	3.569,69	3.986,93	4.501,92	5.140,88	5.935,05	95	6.858,20	7.616,07	9.286,03	10.305,96	11.673,55	12.873,87	13.810,13	14.178,00	95
94	2.601,72	2.716,40	2.930,80	3.198,04	3.532,12	3.944,96	4.454,53	5.086,76	5.872,57	94	6.786,01	7.535,90	9.188,28	10.197,48	11.550,67	12.738,35	13.664,76	14.028,76	94
93	2.574,04	2.687,50	2.899,62	3.164,02	3.494,54	3.903,00	4.407,14	5.032,65	5.810,10	93	6.713,82	7.455,74	9.090,54	10.088,99	11.427,79	12.602,84	13.519,39	13.879,52	93
92	2.546,37	2.658,61	2.868,44	3.130,00	3.456,96	3.861,03	4.359,75	4.978,53	5.747,63	92	6.641,63	7.375,57	8.992,79	9.980,51	11.304,91	12.467,32	13.374,02	13.730,27	92
91	2.518,69	2.629,71	2.837,26	3.095,97	3.419,39	3.819,06	4.312,36	4.924,42	5.685,15	91	6.569,44	7.295,40	8.895,04	9.872,03	11.182,03	12.331,81	13.228,65	13.581,03	91
90	2.491,01	2.600,81	2.806,08	3.061,95	3.381,81	3.777,09	4.264,97	4.870,31	5.622,68	90	6.497,24	7.215,23	8.797,29	9.763,54	11.059,16	12.196,30	13.083,28	13.431,79	90
89	2.463,33	2.571,91	2.774,90	3.027,93	3.344,24	3.735,13	4.217,59	4.816,19	5.560,20	89	6.425,05	7.135,06	8.699,55	9.655,06	10.936,28	12.060,78	12.937,91	13.282,55	89
88	2.435,65	2.543,02	2.743,73	2.993,91	3.306,66	3.693,16	4.170,20	4.762,08	5.497,73	88	6.352,86	7.054,89	8.601,80	9.546,57	10.813,40	11.925,27	12.792,54	13.133,30	88
87	2.408,00	2.515,12	2.712,55	2.959,89	3.269,09	3.651,19	4.122,81	4.707,96	5.435,26	87	6.280,67	6.974,72	8.504,05	9.438,09	10.690,52	11.789,75	12.647,17	12.984,06	87
86	2.380,45	2.487,22	2.681,37	2.925,87	3.231,51	3.609,22	4.075,42	4.653,85	5.372,78	86	6.208,48	6.894,55	8.406,30	9.329,61	10.567,64	11.654,24	12.501,80	12.834,82	86
85	2.352,90	2.459,32	2.650,19	2.891,84	3.193,93	3.567,25	4.028,03	4.599,73	5.310,31	85	6.136,29	6.814,38	8.308,55	9.221,12	10.444,76	11.518,72	12.356,43	12.685,58	85
84	2.325,35	2.431,45	2.619,01	2.857,82	3.156,36	3.525,29	3.980,64	4.545,62	5.247,83	84	6.064,09	6.734,21	8.210,81	9.112,64	10.321,88	11.383,21	12.211,06	12.536,34	84
83	2.297,80	2.403,45	2.587,83	2.823,80	3.118,78	3.483,32	3.933,25	4.491,50	5.185,36	83	5.991,90	6.654,04	8.113,06	9.004,16	10.199,00	11.247,70	12.065,69	12.387,09	83
82	2.270,25	2.375,45	2.556,65	2.789,78	3.081,21	3.441,35	3.885,87	4.437,39	5.122,88	82	5.919,71	6.573,87	8.015,31	8.895,67	10.076,12	11.112,18	11.920,32	12.237,85	82
81	2.242,70	2.347,45	2.525,47	2.755,76	3.043,63	3.399,38	3.838,48	4.383,27	5.060,41	81	5.847,52	6.493,71	7.917,56	8.787,19	9.953,24	10.976,67	11.774,95	12.088,61	81
80	2.215,15	2.319,45	2.494,30	2.721,74	3.006,06	3.357,42	3.791,09	4.329,16	4.997,94	80	5.775,33	6.413,54	7.819,82	8.678,70	9.830,36	10.841,15	11.629,58	11.939,37	80
79	2.187,60	2.290,45	2.463,12	2.687,71	2.968,48	3.315,45	3.743,70	4.275,05	4.935,46	79	5.703,14	6.333,37	7.722,07	8.570,22	9.707,48	10.705,64	11.484,21	11.790,13	79
78	2.160,05	2.262,45	2.434,45	2.653,69	2.930,90	3.273,48	3.696,31	4.220,93	4.872,99	78	5.630,94	6.253,20	7.624,32	8.461,74	9.584,60	10.570,12	11.338,84	11.640,88	78
77	2.132,50	2.233,45	2.404,45	2.619,67	2.893,33	3.231,51	3.648,92	4.166,82	4.810,51	77	5.558,75	6.173,03	7.526,57	8.353,25	9.461,72	10.434,61	11.193,47	11.491,64	77
76	2.105,00	2.205,45	2.376,45	2.585,65	2.855,75	3.189,55	3.601,53	4.112,70	4.748,04	76	5.486,56	6.092,86	7.428,83	8.244,77	9.338,84	10.299,09	11.048,10	11.342,40	76
75	2.077,50	2.176,45	2.347,45	2.551,63	2.818,18	3.147,58	3.554,15	4.058,59	4.685,57	75	5.414,37	6.012,69	7.331,08	8.136,29	9.215,96	10.163,58	10.902,74	11.193,16	75
74	2.050,00	2.148,45	2.319,45	2.517,61	2.780,60	3.105,61	3.506,76	4.004,47	4.623,09	74	5.342,18	5.932,52	7.233,33	8.027,80	9.093,08	10.028,07	10.757,37	11.043,92	74
73	2.022,50	2.120,45	2.291,45	2.483,58	2.743,03	3.063,64	3.459,37	3.950,36	4.560,62	73	5.269,99	5.852,35	7.135,58	7.919,32	8.970,20	9.892,55	10.612,00	10.894,67	73
72	1.995,00	2.092,45	2.263,45	2.455,75	2.705,45	3.021,67	3.411,98	3.896,24	4.498,14	72	5.197,80	5.772,18	7.037,83	7.810,83	8.847,32	9.757,04	10.466,63	10.745,43	72
71	1.967,50	2.064,45	2.235,45	2.427,63	2.677,87	2.979,71	3.364,59	3.842,13	4.435,67	71	5.125,60	5.692,01	6.940,09	7.702,35	8.724,44	9.621,52	10.321,26	10.596,19	71
70	1.940,00	2.036,45	2.207,45	2.400,00	2.650,30	2.937,74	3.317,20	3.788,02	4.373,19	70	5.053,41	5.611,84	6.842,34	7.593,87	8.601,57	9.486,01	10.175,89	10.446,95	70
69										69									69
68										68									68
67										67									

2. Emolumenten managementfuncties per maand

<u>Salarijschaal</u>	<u>Vaste toeslag</u>	<u>Onkostenvergoeding</u>
I	€ 416,46	€ 125,-
II	€ 1.110,08	€ 175,-
III	€ 1.943,46	€ 175,-

De vaste managementtoeslagen worden geïndexeerd gelijk met een collectieve salarisverhoging.

3. Toelage afstudeerders/stagiaires/praktikanten

LBO niveau	€ 200,- bruto per maand
MBO niveau	€ 250,- bruto per maand
HBO niveau	€ 300,- bruto per maand
Academisch niveau	€ 400,- bruto per maand
Tegemoetkoming huisvestingsvergoeding € 200,- netto per maand.	

4. Salarisgroeitabel

Salarisgroeitabel

	Actuele RSP Beoordelingsscore	RSP 70-80	RSP 81-90	RSP 91-100	RSP 101-105	Maximum uitloop	Spreading
E	Overtreft alle verwachtingen	10	8	6	4	105	5-10%
D	Boven verwachting	8	6	4	2	105	10-20%
C	Volgens verwachting	6	4	2	0	100	60-70%
B	Beneden verwachting	0	0	0	-1	nvt	5-15%
A	Onvoldoende	0	0	0	-3	nvt	1-2%

5. Salarisgroeitabel met marktwaarde

Salarisgroeitabel bijzondere marktwaarde

	Actuele RSP Beoordelingsscore	RSP 70- 80	RSP 81- 90	RSP 91-100	RSP 101-105	RSP 106- 110	RSP 111 en >	Max Uitloop p%
E	Overtreft alle verwachtingen	12	10	8	6	4	2	115
D	Boven verwachting	10	8	6	4	2	1	110
C	Volgens verwachting	8	6	4	2	1	-1	105
B	Beneden verwachting	0	0	0	-1	-3	-5	100
A	Onvoldoende	0	0	0	-3	-5	-8	nvt

Bijlage B1: Functiewaardering en B&F-cyclus

1. Beoordelings- en functioneringssystematiek (B&F-cyclus)

Uitgangspunten hierbij zijn:

- jaarlijks een plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprek;
 - o januari of oktober/november van het jaar daarvoor: planningsgesprek;
 - o mei/ juni: functioneringsgesprek;
 - o oktober/ november beoordelingsgesprek;
- 5-puntsschaal A t/m E voor de beoordelingen;
- er wordt beoordeeld op basis van het uitoefenen van de functie, de competenties en persoonlijke afspraken;
- het onderdeel persoonlijke afspraken wordt zo omschreven dat het bruikbaar is voor targetbonussen.

2. Functiebeschrijving en waardering

NRG heeft functiebeschrijvingen opgesteld en gewaardeerd met de Hay-systematiek.

3. Bezwaar- en beroepsprocedure functiebeschrijving en –waardering

Deze procedure is onderdeel van het functieboek welke vindbaar is op het intranet.

Bijlage B2: Functiegebouw

Rastertabel Generiek Functiegebouw NRG

GENERIEKE FUNCTIES									
	Management	Consultant Consultancy & Services	Research Consultant	Staff Professional	Business Support	Algemeen Medewerker	Onderzoeksmedewerker		
	3 levels	5 levels	5 levels	6 levels	4 levels	2 levels	3 levels		
21									
20									
19		5	5						
18		4	4	6					
17	3	3	3	5					
16	2	2	2	4					
15	1	1	1	3			3		
14				2			2		
13				1	4		1		
12					3				
11					2				
10					1	2			
9						1			
FUNCTIEREEKSEN									
	Projectmanager Algemeen	Projectmanager Consultancy &Services	Engineer	Proces Operator	Productie Operator	Onderhouds medewerker	Planner	Inkoper/ contractmanager	Brandweer
	3 levels	3 levels	5 levels	6 levels	5 levels	6 levels	2 levels	5 levels	5 levels
21									
20									
19		3							
18		2							
17	3	1	5					5	
16	2		4	6		6		4	
15	1		3	5	5	5		3	
14			2	4	4	4	2	2	5
13			1	3	3	3	1		4
12				2	2	2			3
11				1	1	1		1	2
10									1
9									

Bijlage C: Faciliteiten voor vakorganisaties

C.1 Algemeen

De werkgever stelt faciliteiten ter beschikking aan de vakorganisaties voor de uitoefening van hun taak, overeenkomstig hun statuten. Daarbij wordt gestreefd naar verbetering van informatie aan en communicatie met de bij de werkgever werkzame leden. De werkgever maakt het de vakbonds-kaderleden mogelijk, in verband met de belangenbehartiging van de leden, hun taak naar redelijke maatstaven uit te voeren.

C.2 Toegang tot het terrein

Het is aan vakbondsbestuurders binnen redelijke grenzen toegestaan het terrein van de werkgever te betreden voor het onderhouden van contacten met leden van de vakorganisaties. Zij zijn verplicht zich te houden aan de eisen die bezoekers aan het terrein worden opgelegd.

C.3 Beschikbaarstelling ruimten en voorzieningen

De werkgever stelt binnen redelijke grenzen ruimten ter beschikking aan de vakorganisaties voor het houden van overleg met de leden binnen de onderneming. De vakorganisaties dienen de huishoudelijke regels in acht te nemen bij het aanvragen en het gebruik van die ruimten.

C.4. Buitengewoon verlof kaderleden

1. De werkgever verleent, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit in redelijkheid toelaten, op verzoek van een vakorganisatie waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een vakbondskaderlid of een lid dat als zodanig optreedt en een functie vervult in het vakbondswerk, buitengewoon verlof met behoud van salaris voor:
 - a. het deelnemen aan vergaderingen en conferenties van statutaire organen van de vakorganisatie
en
 - b. aan de door deze organisatie georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomsten.
2. De werkgever verleent het in lid 1 genoemde verlof onder de volgende voorwaarden:
 - a. het verlenen van het buitengewoon verlof kan tot maximaal 120 uur;
 - b. de werknemer dient bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën dan wel een vergadering, conferentie, vormings- of scholingsbijeenkomst bij te wonen;
 - c. de vakbondsbestuurder geeft tijdig aan welke kaderleden gebruik zullen maken van de onder lid 1 genoemde faciliteit;
 - d. het vakbondskaderlid moet een verzoek tot buitengewoon verlof als bedoeld in lid 1 bij de werkgever indienen door het overleggen van een door de vertegenwoordiger van de vakorganisatie ondertekende uitnodiging.

C.5. Buitengewoon verlof scholing en opleiding leden

De werkgever verleent, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit in redelijkheid toelaten, op verzoek van een vakorganisatie waarvan de betrokken werknemer lid is, aan het vakbondslid buitengewoon verlof met behoud van salaris voor door hun vakorganisatie georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomsten onder de volgende voorwaarden:

1. het verlenen van buitengewoon verlof kan tot maximaal 24 uur;
2. verlenging van het buitengewoon verlof kan tot maximaal 40 uur, waarbij geldt dat de werknemer verplicht is van de extra benodigde uren de helft voor eigen rekening op te nemen;
3. de vakbondsbestuurder geeft tijdig aan hoeveel leden gebruik zullen maken van het buitengewoon verlof;
4. de werknemer moet een verzoek tot buitengewoon verlof als bedoeld onder sub a bij de werkgever indienen door het overleggen van een door de vertegenwoordiger van de vakorganisatie ondertekende uitnodiging.

C.6 Communicatie, beraad en individuele ondersteuning

De werkgever biedt de vakorganisaties de mogelijkheid om:

1. schriftelijke informatie van de vakorganisaties te verspreiden conform de regels die daarvoor gelden;
2. lidmaatschapsgelden of andere geldelijke bijdragen te innen op een nader met de werkgever overeen te komen wijze;
3. mededelingen te doen over de vakorganisatie en diens werkzaamheden op de door de werkgever ter beschikking gestelde publicatieborden of andere media;
4. beraad met leden of onderling beraad te voeren;
5. een werknemer - al dan niet als vertrouwenspersoon - te begeleiden bij de behandeling van een in het kader van een klachtenregeling ingediende klacht.

C.7 Tijdschrijven

Alle kaderleden van de vakorganisaties zijn verplicht hun voor vakbondswerkzaamheden vervulde werktijduren te registreren in het tijdschrijfsysteem.

C.8 Buiten werking stellen faciliteiten

1. De werkgever behoudt zich het recht voor bij een ernstig conflict de bepalingen van de artikelen C.1 tot en met C.7 tijdelijk buiten werking te stellen.
2. De werkgever behoudt zich het recht voor, indien van deze regeling een onjuist gebruik wordt gemaakt, de bepalingen van artikel C.1 tot en met C.7 te schorsen.
3. De werkgever gaat niet over tot buiten werking stellen of schorsing dan nadat overleg is gepleegd met de vakorganisaties aan wie de faciliteiten zijn toegekend.

C.9 Ontslagbescherming

1. Een werknemer die namens zijn vakorganisatie zitting heeft in werkzame organen of commissies of als kaderlid werkzaam is, zal niet door de werkgever worden ontslagen of worden belemmerd in zijn mogelijkheden en/of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult.
2. De werkgever zal, indien sprake is van ontslag om een andere reden dan bedoeld in lid 1, de vakorganisatie over het voornemen tot ontslag informeren.

C.10 Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verstrekt aan de vakorganisaties die deel uitmaken van de cao een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV, CNV Publieke Diensten en de Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

C.11 Vakbondscontributie

De werkgever is bereid een fiscaal vriendelijk regime toe te staan voor de vakbondscontributie, zolang de fiscale regels dit toestaan.

C.12 Vakbondsconsulent

1. Een werknemer kan worden benoemd tot vakbondsconsulent en treedt in die hoedanigheid op als vertrouwenspersoon voor iedere werknemer die daarom verzoekt in geval van vragen, problemen, conflicten tussen werkgever en werknemer.
2. De vakbondsconsulent wordt gemiddeld voor een dagdeel per week vrijgesteld van zijn reguliere werk voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een van de vakorganisaties die betrokken zijn bij deze CAO.
3. Deze vrijstelling staat los van het vakbondsverlof zoals in artikel C.4 en C.5 is geregeld.
4. De vrijstelling kent in aanvang een termijn van 3 jaar, waarbij na het 2e jaar een evaluatie wordt gehouden. Op basis hiervan besluit de leidinggevende over het wel of niet (aangepast) continueren van de vrijstelling. Indien daartoe aanleiding bestaat, kan in overleg tussen werkgever en de betreffende vakorganisatie de werknemer van zijn taken als vakbondsconsulent ontheven worden.
5. Om bovenstaande taken verantwoord en kwalitatief goed uit te voeren volgt de vakbondsconsulent de opleiding tot vakbondsconsulent. Vanaf dat moment is de vakbondsconsulent bij de betreffende vakorganisatie verzekerd voor de aansprakelijkheid van de werkzaamheden als vakbondsconsulent. Daarnaast kan hij deelnemen aan vervolgcursussen die voor vakbondsconsulenten worden georganiseerd om hun kennis en vaardigheden op peil te houden.

Bijlage D: Uitwerking flexibele arbeidsduur

Artikel 1 De flexibele arbeidsduur

1. De werknemer heeft recht op een flexibele arbeidsduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet.
2. De flexibele arbeidsduur houdt in dat de werknemer een afspraak maakt met zijn leidinggevende over een werktijd per week die afwijkt van de volgens artikel 4.1 gebruikelijke volledige werktijd van gemiddeld 38 uren per week.
3. Het verschil tussen de normale arbeidsduur van 40 uur per week en de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week bedraagt 2 uren per week. Bij de overgang van een 38-urige werkweek naar een 40-urige werkweek levert de werknemer op jaarbasis 96 roostervrije uren (Flextijd) in. De maximale arbeidsduur per week bij toepassing van de flexibele arbeidsduur is 40 uren. Een mogelijke uitwerking van de variaties en gevolgen voor het verlof is in de tabel hieronder opgenomen.
4. Onderdeel van de afspraak tussen de werkgever en de werknemer over toepassing van de flexibele arbeidsduur kan zijn dat perioden worden afgesproken waarin de werknemer meer of minder uren per week werkt om pieken of dalen in werkaanbod op te vangen.
5. Na overeenstemming met de vakorganisaties kan worden gekozen voor een andere invulling van de in lid 2 genoemde flexibele arbeidsduur.
6. De afspraak tussen de werknemer en de werkgever over de invulling van de flexibele arbeidsduur wordt gemaakt voor de duur van een jaar. Als zich gedurende deze periode onvoorziene omstandigheden voordoen die een wijziging van de afspraak noodzakelijk maken, treden de werkgever en de werknemer daarover met elkaar in overleg.

Artikel 2 Tabel flexibele arbeidsduur

Omvang van de aanstelling in fte	Gemiddelde arbeidsduur per week	Keuze roosteromvang
1 fte	38 uur	40 uur 38 uur 36 uur
0,9 fte	34,2 uur	36 uur 34,2 uur 32 uur
0,8 fte	30,4 uur	32 uur 30,4 uur 28 uur
0,7 fte	26,6 uur	28 uur 26,6 uur 24 uur
0,6 fte	22,8 uur	24 uur 22,8 uur 20 uur

NB: Zie voor de opbouw van verlof bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid artikel 4.10 lid 8.

Bijlage E: Overzicht regelingen Personeelshandboek

- 1 ARBEIDSONGESCHIKTHEID
- 2 BUITENGEWOON VERLOF VOOR EIGEN REKENING
- 3 EHBO
- 4 FACILITEITEN ONDERNEMINGSRAAD
- 5 INDIVIDUEEL KLACHTRECHT
- 6 JUBILEA EN AFSCHIED
- 7 LEASEAUTO
- 8 MOBILITEITSBUDGET
- 9 NEVENWERKZAAMHEDEN
- 10 OPLEIDINGSFACILITEITEN
- 11 PERSONEELSVERZEKERINGEN
- 12 RAAMREGELING DETACHERINGEN
- 13 REISREGELING
- 14 SOCIAAL FONDS (is komen te vervallen)
- 15 THUISWERKREGELING
- 16 VARIABELE WERKTIJDEN
- 17 VERSTREKKING MAALTIJDEN
- 18 VRIJWILLIGE BRANDWEER
- 19 WERKZAAMHEDEN IN DRUKPAK
- 20 WOON-WERKVERKEER
- 21 VOG (VERKLARING OMTRENT GEDRAG)

Bijlage: Tabel vergoedingsbedragen

Bijlage F: is komen te vervallen

Cao partijen zijn overeengekomen dat met de verhoging van de eindejaarsuitkering per 1 januari 2023 en 1 januari 2024 van 6,3% naar 7,3% respectievelijk 8,3%, zijnde een volledige dertiende maand, NRG tegemoet is gekomen aan de afspraak van 21 januari 2010 ('Bijlage F'). In verband hiermee is bijlage F inclusief alle geparkeerde punten uit bijlage F cao NRG komen te vervallen per 1 januari 2023.

Bijlage G: Overgangsregeling algemene arbeidsvoorwaarden ECN (1990)

Artikel 1 Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990

De werknemer die schriftelijk heeft verklaard de Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990 van ECN te aanvaarden als onderdeel van zijn arbeidsovereenkomst met ECN, kan - behoudens het bepaalde in de volgende artikelen - geen rechten meer ontlenen aan de Algemene Arbeidsvoorwaarden die voordien op hem van toepassing waren.

Artikel 2 Eerder overeengekomen voorwaarden

Het bepaalde in artikel 1 doet geen afbreuk aan voorwaarden welke, voordat de Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990 werden aanvaard, schriftelijk waren overeengekomen. In geval van strijdigheid tussen deze overeengekomen voorwaarden en de Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990 blijven voor dat onderdeel de Algemene Arbeidsvoorwaarden van toepassing welke voordien van toepassing waren.

Artikel 3 Aanspraken

Het bepaalde in artikel 1 heeft geen werking ten aanzien van aanspraken welke voor de aanvaarding van de Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990 op basis van de oude Algemene Arbeidsvoorwaarden zijn verkregen. Onder aanspraken worden verstaan aanspraken welke zijn verkregen op basis van regelingen in genoemde oude Arbeidsvoorwaarden welke in de nieuwe Algemene Arbeidsvoorwaarden als uitvoeringsregeling worden genoemd.

Artikel 4 Overgangsrecht opzegtermijnen

In afwijking van het bepaalde in artikel 1 geldt, dat indien op basis van de Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990 een kortere opzegtermijn geldt dan in de voordien van toepassing zijnde Algemene Arbeidsvoorwaarden, de werknemer te allen tijde het recht heeft ECN te houden aan de opzegtermijn die gold voor de aanvaarding van de Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990.

Het voorgaande geldt niet indien de werknemer heeft ingestemd met een afvloeiingsregeling van ECN waarin de opzegtermijn anders is vastgesteld.

Bijlage H: Overzicht bloedverwantschap en aanverwantschap

Graad	Bloedverwantschap	Aanverwantschap
1e graad	<ul style="list-style-type: none"> - uw (adoptie)ouder(s); - uw (adoptie)kind(eren). 	<ul style="list-style-type: none"> - de (adoptie)ouder(s) van uw partner; - de (adoptie)kind(eren) van uw partner; - de partner van uw (adoptie) kinderen (schoonzoon of schoondochter).
2e graad	<ul style="list-style-type: none"> - uw grootouder(s); - uw kleinkind(eren); - uw broer(s) en zus(sen). 	<ul style="list-style-type: none"> - de grootouder(s) van uw partner; - de kleinkind(eren) van uw partner; - de broer(s) en zus(sen) van uw partner.
3e graad	<ul style="list-style-type: none"> - uw overgrootouder(s); - uw achterkleinkind(eren); - uw neef en nicht (de kind(eren) van uw broer(s) en zus(sen)); - uw oom(s) en tante(s) (de broer(s) en zus(sen) van uw ouder(s)). 	<ul style="list-style-type: none"> - de overgrootouder(s) van uw partner; - de achterkleinkind(eren) van uw partner; - de neef en nicht van uw partner (de kind(eren) van de broer(s) en zus(sen) van uw partner); - de oom(s) en tante(s) van uw partner (de broer(s) en zus(sen) van de ouder(s) van uw partner).

Bijlage I: Geaccepteerd verbeterd eindbod van 24 oktober 2022 en eindvoorstel arbeidsvoorwaarden QRT van 7 februari 2023

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 op 1 juli 2022 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.

In de verwachting dat de leden van de vakbonden akkoord zullen gaan met het verbeterd eindbod, verhoogt NRG de loonschalen en de individuele salarissen met 4% per 1 juli 2022 met terugwerkende kracht en wordt de eenmalige uitkering van € 400 bruto (naar rato dienstverband 2022 en arbeidsduur) uitgekeerd met de salarisuitbetaling in november 2022.

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

2. Bijlage F

Met ingang van 1 januari 2023 verhoogt NRG de eindejaarsuitkering van 6,3% naar 7,3%. Met ingang van 1 januari 2024 verhoogt NRG de eindejaarsuitkering nogmaals van 7,3% naar een volledig 13e maand nl. 8,3%. Hiermee komt NRG tegemoet aan de afspraak van 21 januari 2010 die is vastgelegd in de huidige cao NRG.

3. 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, bijlage J.

4. Overstap volcontinuidienst 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 volcontinuidiensttoeslag/onregelmatigheidstoeslag. Deze compensatietoeslag/onregelmatigheidstoeslag wordt op moment van overstap en vervolgens ieder jaar ingelopen door de algemene of individuele salaris aanpassingen. 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 volcontinuidienst 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.

5. 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.

6. 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.

7. Studietoets 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.

8. Studietoets 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 studieafpraak wordt afgerond gedurende de looptijd van deze cao.

CAO NRG eindvoorstel arbeidsvoorwaarden QRT 7 februari 2023

Onderstaande is overeengekomen voor de uitvoering van de arbeidsvoorwaarden QRT doch zal niet voor alle onderdelen letterlijk in de CAO worden verwerkt.

1. Rooster QRT (zie ook notitie van 22 augustus 2022 (zie bijlage))

- We gaan uit van 2.400 uur per jaar voor rooster QRT;
- 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.

2. Verlofrecht

- Omrekenfactor verlofrecht ten behoeve van verlofregistratie bedraagt 1,15 (46/40);
- Verlofrecht QRT in verlofregistratie bedraagt dan 216 uur x 1,15 = 248,4 uur per jaar fulltime dienstverband;
- Verlofrecht QRT Flexitijd in verlofregistratie bedraagt 96 uur x 1,15 = 110,4 uur per jaar fulltime dienstverband;
- Medewerkers die tijdelijk in dagdienst werken nemen verlof op conform de omrekenfactor. Bij eventuele definitieve herplaatsing naar een dagdienstfunctie vindt herrekening van verlof plaats.
- Bij tussentijdse verkoop verlof: aantal uren / 1,15 x uurwaarde (salarisstrook);
- Bij uitdiensttreding wordt het eventueel resterend verlof verrekend conform bovenstaande (dus aantal uur / 1,15) maar met een uurwaarde plus de vaste toeslagen die op dat moment van toepassing zijn.

3. Overwerk/invalidienst

- Bij overwerk/invalidienst wordt gerekend met 19 uur voor een 24 uursdienst met ingang van 1 april 2023. Voor de berekening van het overwerkpercentage is de verdeling over de urenperiode: 8 uur van 08.00 tot 16.00, 5,5 uur over de periode van 16.00 tot 24.00 en 5,5 uur over de periode van 24.00 tot 08.00.
- De overwerkregeling kan pas van toepassing zijn indien een medewerker in het jaar een hoger aantal uur zal werken dan de 2.400 uur per jaar (inclusief opname verlof en ziekte).
- Overwerktoeslag op zondag bedraagt van 07:00-19:00 uur 100% met ingang van 1 april 2023.

4. Definitie weekdagen

- Definitie weekdagen luidt: maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur.

Hetgeen hierboven onder 3 en 4 is benoemd leidt tot de volgende overwerkpercentages:

- Overwerk op weekdagen tussen 7.00 en 19.00 uur is 25%.
- Overwerk op zondag tussen 7.00 en 19.00 uur is 100%.
- Overwerk op de overige tijdstippen is 50%.

5. Feestdagencompensatie

- Feestdagencompensatie: de ingeroosterde uren op de betreffende feestdag worden gecompenseerd. Dat wil zeggen 16 uur worden bijgeschreven op de verlofkaart voor alle diensten die op een feestdag aanvangen m.u.v. de 1é kerst-, paas- en pinksterdag (zijn de feestdagen waar nog een feestdag na komt) Voor de op 1é kerst-, paas- en pinksterdag gestarte 24-uursdienst worden 24 uur gecompenseerd door deze bij te schrijven op de verlofkaart.
- M.u.v. Nieuwjaarsdag. Op Nieuwjaarsdag wordt de compensatie gesplitst: 8 uur Nieuwjaarsdag en de resterende 8 uur wordt toebedeeld aan Oudejaarsdag.

6. Inschaling vrijwilligers

- Vrijwilligers worden beloond op basis van loonschaal QRT medewerker 1 op 100 RSP;
- Overwerk% wordt gelijk gesteld aan overwerk% vaste QRT medewerkers.

7. Opt out regeling op te nemen in cao

- Een volgende zin (of een zin gelijkloënd daaraan) wordt opgenomen in de cao: “Het dienstrooster QRT (artikel 4.3 cao NRG) is opgesteld binnen de regels van het Arbeidstijdenbesluit. NRG kan met de individuele medewerker een opt out regeling overeenkomen, als de medewerker hier schriftelijk mee instemt.”

BIJLAGE J bij de cao NRG Tijdelijke RVU-regeling versie 24 oktober 2022

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 1 april 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 1 april 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 maandelijkse 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 Aanvraag 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 gebruikt 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.