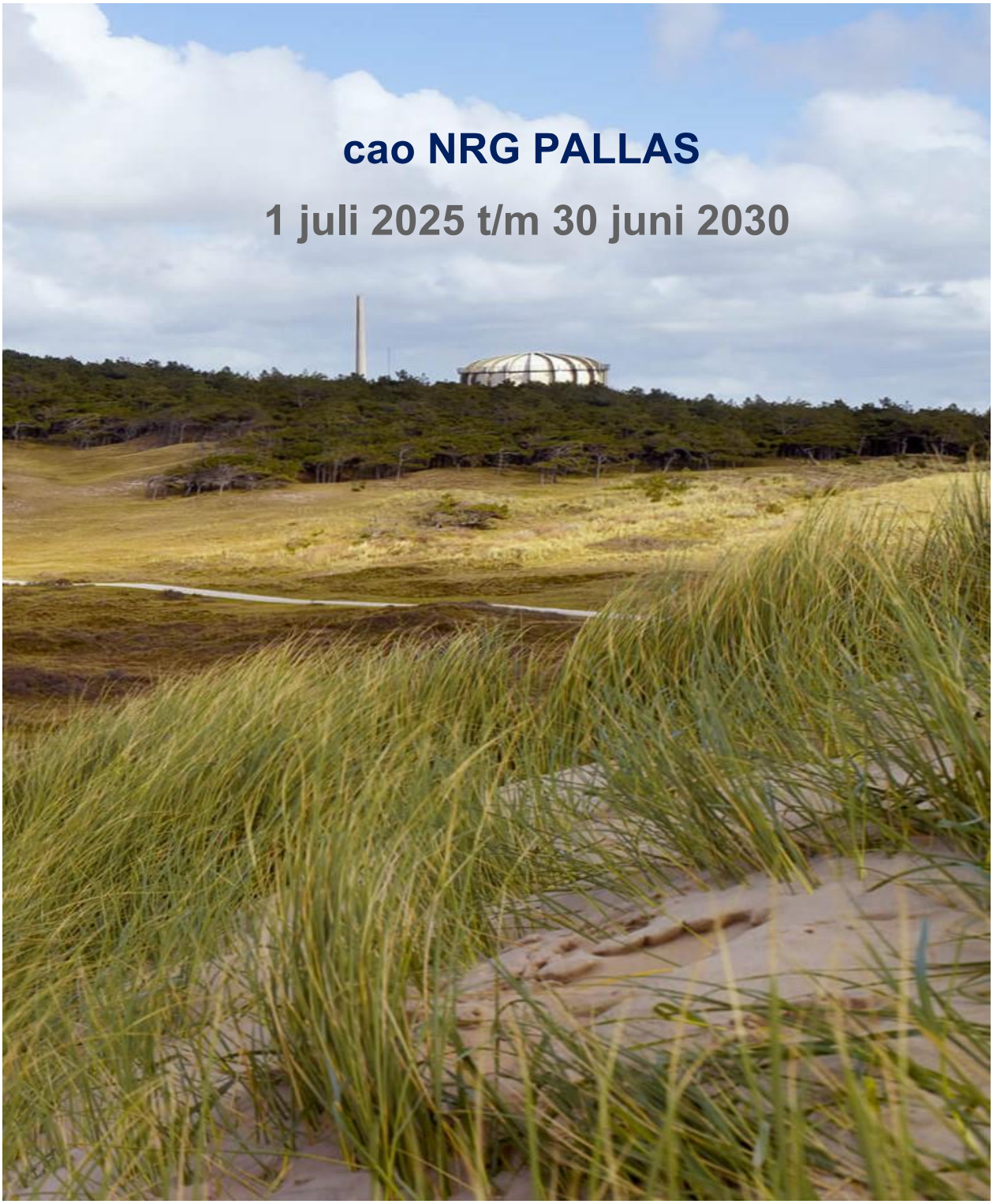

cao NRG PALLAS

1 juli 2025 t/m 30 juni 2030

Goedgekeurd:	[Goedkeurder]	datum	[Goedkeuring_dd]

107 pagina's

Afdrukken zonder waarmerk van een documentbeheerder zijn niet beheerd.

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst:

De Besloten Vennootschap NRG PALLAS B.V., hierna te noemen “NRG PALLAS”;

en

De vereniging FNV, gevestigd te Utrecht;

De vereniging CNV, gevestigd te Utrecht;

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

elk als partij aan werknemerszijde verklaren dat zij met ingang van 1 juli 2025 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) zijn aangegaan, waarvan de tekst inclusief de bijlagen luidt zoals hierna is opgenomen.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 3
Paragraaf 1 Algemene bepalingen 9
Artikel 1.1 Definities en afkortingen 9
Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever 11
Artikel 1.3 Looptijd en wijziging 11
Artikel 1.4 Werkingssfeer 11
Artikel 1.5 Nadere regelingen 12
Artikel 1.6 Inzage en verstrekking 12
Artikel 1.7 Overlegprotocol definitief vervallen 12
Paragraaf 2 Verplichtingen NRG PALLAS en medewerker 12
Artikel 1.8 Verplichtingen van partijen 12
Artikel 1.9 Algemeen 13
Artikel 1.10 Wonen in of nabij 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 17
Artikel 2.1 Inhoud van de arbeidsovereenkomst 17
Artikel 2.2 Aangaan arbeidsovereenkomst 17
Artikel 2.3 Duur en aantal arbeidsovereenkomsten 17
Artikel 2.4 Is komen te vervallen 18
Artikel 2.5 Is komen te vervallen 18
Artikel 2.6 Is komen te vervallen 18
Artikel 2.7 Conversie 18

Hoofdstuk 3 Beloning 19
Paragraaf 1 Algemeen 19
Artikel 3.0 Loonontwikkeling en waardeontwikkeling totaalpakket 19
Artikel 3.1 Functie-inschaling 19
Paragraaf 2 Salaris 20
Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening 20
Artikel 3.3 Vaststelling salaris 20
Artikel 3.4 Individuele salarisverhoging 21
Artikel 3.5 Salarisbetaling 21
Paragraaf 3 Beloningssysteem managementfuncties 22
Artikel 3.6 Beloningssysteem managementfuncties 22
Artikel 3.7 Vaste managementtoeslag 22
Artikel 3.8 Variabele managementtoeslag 22
Artikel 3.9 Onkostenvergoeding managementfuncties 22
Artikel 3.10 is komen te vervallen 23

Paragraaf 4 Demotie 23
Artikel 3.11 Overgang naar een lagere functie 23
Artikel 3.12 Is komen te vervallen 23
Paragraaf 5 Toeslagen en uitkeringen 23
Artikel 3.13 Waarnemingstoeslag en toeslag voor toegevoegde werkzaamheden 23
Artikel 3.14 Vakantietoeslag 24
Artikel 3.15 Eindejaarsuitkering 24
Artikel 3.16 Is komen te vervallen 24
Artikel 3.17 Fiscale belastbaarheid 24
Paragraaf 6 Gratificaties en vergoedingen 24
Artikel 3.18 Dienstreizen 24
Artikel 3.19 Tegemoetkoming mobiliteit 25
Artikel 3.20 Dienstjubileum 25
Artikel 3.21 Gratificatie arbeidsprestaties 25
Artikel 3.22 Vergoeding studiekosten 25
Artikel 3.23 Indiening van facturen en declaraties 26
Artikel 3.24 Beroepskosten 26
Artikel 3.25 Is komen te vervallen 26
Paragraaf 7 Bijzondere beloningen 26
Artikel 3.26 Overwerk en meerwerk 26
Artikel 3.27 Vergoeding voor overwerk en meerwerk (Dit artikel is niet van toepassing op de medewerkers werkzaam in volcontinudienst HFR of ploegendienst QRT) 27
Artikel 3.28 Consignatie 29
Artikel 3.29 Vergoeding hogere functies 30
Artikel 3.30 Beloning ploegendienst QRT 30
Artikel 3.31 Inval- en overwerktoeslag QRT 30
Artikel 3.32 Beloning volcontinudienst HFR 31
Artikel 3.33 Toeslag bezwarende omstandigheden volcontinudienst HFR 31
Artikel 3.34 Inval- en overwerktoeslag volcontinudienst HFR 31
Artikel 3.35 Compensatietoeslag bij overgang van volcontinudienst HFR naar dagdienst 32
Artikel 3.36 Onkostenvergoeding volcontinudienst 32
Artikel 3.37 Vergoeding voor bijzondere diensten 32
Artikel 3.38 Vergoeding afstudeerders/stagiaires 33
Artikel 3.39 Is komen te vervallen 33
Artikel 3.40 Overlijdensuitkering 33
Artikel 3.41 Vergoedingenschema voor werkroosters komende uit de dagdienst die buiten reguliere werktijden gaan werken 33

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en verlof 35
Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden 35
Artikel 4.0 Zeggenschap rooster/werktijden 35
Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur 35
Artikel 4.2 Werktijdenregeling 36
Artikel 4.3 Arbeidsduur en dienstrooster van volcontinudienst HFR en QRT 36
Artikel 4.4 Overplaatsing naar andere ploeg in ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR 37
Artikel 4.5 Overplaatsing naar dagdienst, tijdelijk en definitief, in ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR 38
Artikel 4.6 Roosterruil in ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR 38
Artikel 4.7 Bepaling bedrijfstijd van ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR 38
Artikel 4.8 Arbeidsduurvermindering 55+ 38

Paragraaf 2 Verlof 39
Artikel 4.9 Vaststelling verlof 39
Artikel 4.10 Verlof 39
Artikel 4.11 Aaneengesloten verlof bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT 41
Artikel 4.12 Verlofdagen (niet zijnde de aaneengesloten verlofperiode) bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT 41
Artikel 4.13 Intrekking van verlofdagen bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT 41
Artikel 4.14 Is komen te vervallen 41
Paragraaf 3 Ander verlof 41
Artikel 4.15 Verlof op feestdagen 41
Artikel 4.16 Verlof bij ziekte 42
Artikel 4.17 Overige verlofvormen 42
Artikel 4.18 Verlof bij zwangerschap en bevalling 43
Artikel 4.19 Verlof voor adoptie en pleegzorg 43
Artikel 4.20 Ouderschapsverlof 43
Artikel 4.21 Is komen te vervallen 43
Artikel 4.22 Is komen te vervallen 43
Artikel 4.23 Is komen te vervallen 43
Artikel 4.24 Is komen te vervallen 44
Artikel 4.25 Is komen te vervallen 44
Artikel 4.26 Is komen te vervallen 44
Artikel 4.27 Is komen te vervallen 44
Artikel 4.28 Kortdurend zorgverlof 44
Artikel 4.29 Calamiteiten en ander kort verzuim verlof 44
Artikel 4.30 Buitengewoon verlof 44
Artikel 4.31 Bijzondere gevallen inzake buitengewoon verlof 46
Artikel 4.32 Is komen te vervallen 46
Artikel 4.33 Samenloop met vakantie-uren 46
Artikel 4.34 Verlenging buitengewoon verlof 46
Artikel 4.35 Overig buitengewoon verlof 46
Artikel 4.36 Sabbatical leave 47
Artikel 4.37 Is komen te Vervallen 47
Artikel 4.38 Is komen te vervallen 47
Artikel 4.39 Gevolg van niet-hervatting van het werk 47

Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden 48
Artikel 5.1 Randvoorwaarden 48
Artikel 5.2 Definities 48
Artikel 5.3 Bronnen 48
Artikel 5.4 Doelen 48
Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel voor sabbatical leave 49
Artikel 5.6 De waarde van bronnen en doelen 49
Artikel 5.7 De keuze van de medewerker 49
Artikel 5.8 De beslissing van NRG PALLAS 50
Artikel 5.9 Slotbepaling 50

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid 51
Paragraaf 1 Indiensttreding en instrumenten personeelsbeleid 51
Artikel 6.1 Stimuleringsbeleid doelgroepen Aandacht groepen met achterstand 51
Artikel 6.2 Sollicitatieprocedure 51
Artikel 6.3 Medische keuring 51
Artikel 6.4 Benoemingseisen 52
Artikel 6.5 Loopbaanvorming 52

Artikel 6.6 Scholing 52
Artikel 6.7 Is komen te vervallen 53
Artikel 6.8 Is komen te vervallen 53
Artikel 6.9 Planningsgesprek 53
Artikel 6.10 Functioneringsgesprek 53
Artikel 6.11 Beoordeling 53
Paragraaf 2 Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit 53
Artikel 6.12 Disciplinaire maatregelen 53
Artikel 6.13 Schorsing 53
Artikel 6.14 Non-activiteit 54
Artikel 6.15 Inhouden van salaris tijdens schorsing en non-activiteit 54
Paragraaf 3 Bezwarende functies voor volcontinudienst HFR en ploegendienst Brandweer 55
Artikel 6.16 Begrippen 55
Artikel 6.17 Medisch toezicht QRT 56
Artikel 6.18 Loopbaanplan 56
Artikel 6.19 Herplaatsing in een tweede loopbaan 57
Artikel 6.20 Afbouw bij vermindering salaris 57
Artikel 6.21 Verwijtbaar geen passende arbeid 57
Artikel 6.22 Overgangsrecht Regeling bezwarende functies 58
Paragraaf 4 Overgang van volcontinudienst HFR en 24-uurs dienst QRT naar dagdienst 58
Artikel 6.23 Overstap volcontinudienst HFR en 24-uurs dienst QRT naar dagdienst 58
Artikel 6.24 Aanpassing werktijden van fulltime naar deeltijd volcontinudienst HFR (zie ook bijlage K; brief ABNCN) 59

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid 60
Artikel 7.1 Verplichtingen van NRG PALLAS 60
Artikel 7.2 Verplichtingen van de medewerker 60
Artikel 7.3 Arbeidsongeschiktheid 61
Artikel 7.4 Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid 61
Artikel 7.5 Aanpassing salaris gedurende arbeidsongeschiktheid 62
Artikel 7.6 Samenloop arbeidsongeschiktheid en 55+ 62
Artikel 7.7 Geen loondoorbetaling en/of aanvulling 62
Artikel 7.8 Staken van salaris 63
Artikel 7.9 Is komen te vervallen 64
Artikel 7.10 Hervatting van de arbeid 64
Artikel 7.11 Herplaatsing bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid 64
Artikel 7.12 Besmettelijke ziekten van derden 64
Artikel 7.13 Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid 65
Artikel 7.14 Onderzoek tijdens ziekte 65
Artikel 7.15 Preventief onderzoek 66
Artikel 7.16 Deskundigenoordeel UWV 66
Artikel 7.17 Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid 66
Artikel 7.18 Ontslag in verband met het niet meewerken aan re-integratie 67
Artikel 7.19 Regres 67
Artikel 7.20 Korting ongeneeslijk zieken 68
Artikel 7.21 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering 68

Hoofdstuk 8 Einde Arbeidsovereenkomst 69
Artikel 8.1 Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 69
Artikel 8.2 Einde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 69
Artikel 8.3 Einde arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn 70

Artikel 8.4 Verlof 70
Artikel 8.6 Reorganisatie 70
Artikel 8.7 Wettelijke Transitievergoeding 70

Hoofdstuk 9 Pensioen 71
Artikel 9.1 Pensioen 71
Artikel 9.2 Vervallen 71

Hoofdstuk 10 Reorganisaties 72
Paragraaf 1 Reorganisatie 72
Artikel 10.1 Begrip reorganisatie 72
Artikel 10.2 In kennis stellen van voornemen tot reorganisatie 72
Artikel 10.3 Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen 72
Artikel 10.4 Sociaal Plan 72
Artikel 10.5 Reorganisatieplan en Personeelsplan 73
Artikel 10.6 Vaststelling Reorganisatieplan 73
Artikel 10.7 Vaststelling Personeelsplan 73
Paragraaf 2 Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties 74
Artikel 10.8 Uitgangspunten 74
Artikel 10.9 Onderzoek passende werkzaamheden 74
Artikel 10.10 Vervulling interne vacature 74
Artikel 10.11 Employability 74
Paragraaf 3 Afvloeiingsregeling 75
Artikel 10.12 Begrippen 75
Artikel 10.13 Bemiddeling/flankerende regelingen/voorwaarden 75
Artikel 10.14 Inschrijving bij het UWV / Aangifte bij het UWV 76
Artikel 10.15 is komen te vervallen 76
Artikel 10.16 is komen te vervallen 76
Artikel 10.17 is komen te vervallen 76
Artikel 10.18 is komen te vervallen 76
Artikel 10.19 is komen te vervallen 76
Artikel 10.20 is komen te vervallen 76
Artikel 10.21 is komen te vervallen 76
Artikel 10.22 is komen te vervallen 76
Artikel 10.23 is komen te vervallen 76
Artikel 10.24 is komen te vervallen 76
Artikel 10.25 is komen te vervallen 76

Hoofdstuk 11 Slotbepalingen 77
Artikel 11.1 Is vervallen 77
Artikel 11.2 Nadere regels 77
Artikel 11.3 Hardheidsclausule 77
Artikel 11.4 Behandeling van collectieve geschillen 77
Artikel 11.5 Behandeling individuele geschillen 77

Bijlagen: 79

Bijlage A: Financiële arbeidsvoorwaarden 80
Paragraaf 1 Salaristabellen 80
Paragraaf 2 Tabel bonussen en emolumenten beloningssysteem 80
1. Gratificatiebudget 80
2. Emolumenten managementfuncties per maand 80
3. Toelage afstudeerders/stagiaires/praktikanten 81
4. Salarisgroeitabel 81
5. Salarisgroeitabel met marktwaarde 81

Bijlage B1: Functiewaardering en B&F-cyclus 82
1. Beoordelings- en functioneringssystematiek (B&F-cyclus) 82

2. Functiebeschrijving en waardering 82
3. Bezwaar- en beroepsprocedure functiebeschrijving en –waardering 82

Bijlage B2: Functiegebouw 83

Bijlage C: Faciliteiten voor vakbonden 84
C.1 Algemeen 84
C.2 Toegang tot het terrein 84
C.3 Beschikbaarstelling ruimten en voorzieningen 84
C.4. Buitengewoon verlof kaderleden 84
C.5. Buitengewoon verlof scholing en opleiding leden 85
C.6 Communicatie, beraad en individuele ondersteuning 85
C.7 Tijdschrijven 85
C.8 Buiten werking stellen faciliteiten 85
C.9 Ontslagbescherming 85
C.10 Regeling werkgeversbijdrage 86
C.11 Vakbondscontributie 86
C.12 Vakbondsconsulent 86

Bijlage D: Uitwerking flexibele arbeidsduur 87
Artikel 1 De flexibele arbeidsduur 87
Artikel 2 Tabel flexibele arbeidsduur 87

Bijlage E: Is komen te vervallen 88

Bijlage F: Onderhandelingsresultaat cao 2025-2030 89

Bijlage G: Overgangsregeling algemene arbeidsvoorwaarden ECN (1990) 94
Artikel 1 Algemene Arbeidsvoorwaarden 1990 94
Artikel 2 Eerder overeengekomen voorwaarden 94
Artikel 3 Aanspraken 94
Artikel 4 Overgangsrecht opzegtermijnen 94

Bijlage H: Overzicht bloedverwantschap en aanverwantschap 95

Bijlage I: Eindvoorstel arbeidsvoorwaarden QRT 7 februari 2023 96

Bijlage J bij de cao NRG PALLAS Tijdelijke RVU-regeling aangepaste versie 3 juli 2025 98
Artikel 1 Definities 98
Artikel 2 Recht op uitkering/deelname regeling 99
Artikel 3 Duur, hoogte en uitbetaling uitkering 99
Artikel 4.a. Duur, hoogte, maandelijkse uitkering 100
Artikel 4.b. Einde recht op maandelijkse uitkering 100
Artikel 5 Aanvraag uitkering 101
Artikel 6 Financiering van de uitkering 101
Artikel 7 Hardheidsclausule 101
Artikel 8 Anti-cumulatie 101

Bijlage K: Akkoord CAO NRG 2023 ~ 2024 en Akkoord wijziging CAO-tekst betreffende de 80-90-100 regeling RBW 11-01-2024 (brief ABNCN) 102

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

a. werkgever: de Besloten Vennootschap NRG PALLAS B.V. (hierna ook NRG PALLAS genoemd) .

NRG PALLAS is een per 1 januari 2025 gefuseerde organisatie die voorkomt uit Stichting Nuclear Research and Consultancy Group, gevestigd te Petten (hierna: NRG) en Stichting Voorbereiding Pallas Reactor, gevestigd te Alkmaar (hierna PALLAS); later samengegaan in Stichting NRG PALLAS. Deze Stichting is omgezet in de B.V op 1 mei 2025.

b. vakbonden: elk van de organisaties die als partij aan de kant van medewerkers optreden bij deze cao;

c. onderneming: een door de werkgever gedreven onderneming;

d. (T)OR: de (tijdelijke) ondernemingsraad van NRG PALLAS, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

e. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever met uitzondering van:

- leden van de ExCo;
- medewerkers die voor 1 juli 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst waren van PALLAS.

Daar waar in deze cao wordt gesproken over medewerker wordt tevens medewerkster bedoeld of een genderneutrale term die passend wordt geacht door de betrokkene;

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’, welke is opgenomen in boek 7 titel 10 van het BW. 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. deeltijdmedewerker: degene die op grond van de individuele arbeidsovereenkomst een bedongen arbeidsduur heeft die minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdmedewerker, zoals geregeld in hoofdstuk 4. Voor de deeltijdmedewerker 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 medewerker op basis van zijn arbeidsovereenkomst moeten worden verricht, zoals hem door de werkgever is opgedragen en zoals vastgelegd in de bij NRG PALLAS 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: 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.

l. werktijdenregeling: een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer het werk moet beginnen en eindigen;

m. weekdagen: 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 medewerker (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 medewerker verplicht is een opleiding te volgen;

v. salaris: het bedrag per maand dat voor de medewerker 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 medewerker aanspraak heeft volgens het bepaalde in artikel 3.13 (Waarnemingstoeslag), 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: partner in de zin van deze cao is de echtgenote of echtgenoot tevens de geregistreerd partner (1:80a BW) of de levenspartner met wie de niet gehuwde medewerker samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een 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. AOW: Algemene Ouderdomswet

cc. Cao: de cao NRG PALLAS;

dd. BW: Burgerlijk Wetboek;

ee. arbeidsongeschiktheid: ziekte, inclusief zwangerschap, bevalling en gebreken, waardoor de medewerker 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 werkloosheidsuitkering (WW-uitkering);

hh. inkomen, inkomen in een kalendermaand en inkomen in verband met arbeid: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 47 WW.

ii. UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

jj. ExCo: Executive Committee.

kk. ABP: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.

ll. Standplaats: de plaats waar de arbeid dient te worden verricht.

mm. Wazo: Wet arbeid en zorg

Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever

De bevoegdheid van werkgeverschap conform de cao wordt uitgeoefend door het Bestuur van NRG PALLAS. Het Bestuur 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 juli 2025 tot en met 30 juni 2030.
2. Tussentijdse wijziging tijdens de looptijd van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen en zullen worden opgenomen in de vorm van een addendum bij de lopende cao. De tussentijdse wijziging wordt in dat geval op grond van artikel 4 van de Wet op de loonvorming aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).
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.
5. De vakbonden zijn bereid actief mee te werken en committeren zich aan een proces om voortvarend te komen tot de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van medewerkers van NRG PALLAS die onder deze cao vallen en werknemers van NRG PALLAS die dat nog niet zijn vanwege de uitzonderingen in het medewerkersbegrip in deze cao (met uitzondering van de ExCo). Partijen zetten zich in om deze NRG PALLAS cao zo spoedig mogelijk integraal te vervangen door een cao waarin de arbeidsvoorwaarden van zowel PALLAS als NRG worden geharmoniseerd tot één cao en één pakket aan arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Deze tussentijdse wijzigingen zullen dan conform lid 2 van dit artikel bij SZW worden aangemeld.

Artikel 1.4 Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op NRG PALLAS en de medewerkers zoals benoemd in artikel 1.1 sub e met uitzondering van de leden van de directie . In artikel 1.1 sub 2 zijn bepaalde medewerkers uitgesloten.

2. Onderdelen van de cao vinden geen toepassing, voor zover zij in bijzondere gevallen door NRG PALLAS worden uitgesloten. Dit kan eventueel onder toepassing van andere bepalingen, als de medewerker 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.

Artikel 1.5 Nadere regelingen

Het Protocol inzake wijziging van het Arbeidsvoorwaardenoverleg bij NRG (Overlegprotocol 2010), waarin afspraken over overleg tussen de (tijdelijke) ondernemingsraad (hierna: TOR) van NRG PALLAS en NRG PALLAS waren vastgelegd, is per 1 juli 2025 geheel en definitief vervallen op basis van een tussen de (tijdelijke) ondernemingsraad van NRG PALLAS en NRG PALLAS gesloten, separate overeenkomst. FNV en CNV stemmen in met beëindiging van het Protocol 2010 met ingang van 1 juli 2025. Vanaf 1 juli 2025 zijn de vakbonden gesprekspartner op onderwerpen die volgen uit de Wet op de cao én de onderwerpen die in deze cao zijn geregeld met de vakbonden. De OR is gesprekspartner op onderwerpen die volgen uit de Wet op de Ondernemingsraden. Het Overlegprotocol 2010 werkt niet na. Zie ook artikel 1.7 van deze cao.

Artikel 1.6 Inzage en verstrekking

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

Artikel 1.7 Overlegprotocol definitief vervallen

In de cao 2023-2024 werd in artikel 1.7 verwezen naar het Protocol inzake wijziging van het Arbeidsvoorwaardenoverleg bij NRG (Overlegprotocol 2010). Cao-partijen hebben afgesproken dat het Overlegprotocol 2010 met ingang van 1 juli 2025 niet langer geldig is. Het Overlegprotocol werkt niet na. Zie ook artikel 1.5 van deze cao. Ook de (tijdelijke) ondernemingsraad van NRG PALLAS heeft hiermee ingestemd.

Paragraaf 2 Verplichtingen NRG PALLAS en medewerker

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. Vakbonden zullen met alle beschikbare middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen.

Artikel 1.9 Algemeen

1. NRG PALLAS 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 medewerker is gehouden zijn functie naar beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als een goed medewerker en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege NRG PALLAS gegeven.

Artikel 1.10 Wonen in of nabij standplaats

De medewerker kan worden verplicht te wonen in of nabij de standplaats 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gewoonlijke, 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 medewerkers 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. NRG PALLAS 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 PALLAS.

Artikel 1.14 Nevenwerkzaamheden

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

Artikel 1.15 Persoonlijk voordeel

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

Artikel 1.16 Geheimhouding

1. De medewerker 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 medewerkers en niet-medewerkers die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van hun functie.
3. Onverminderd wettelijke bepalingen die op NRG PALLAS rusten, is NRG PALLAS verplicht informatie over medewerkers geheim te houden, tenzij de medewerker toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken.

Artikel 1.17 Veilige en gezonde werkplek

1. NRG PALLAS draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden in de onderneming en zal daarbij de belangen van de medewerker behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
   NRG PALLAS geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding.
2. De medewerker 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 medewerker of andere medewerkers, dan wel van NRG PALLAS zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de medewerker ontheven van zijn verplichting tot het verrichten van arbeid, tenzij hem zonder bezwaar voor bedoelde belangen passende andere werkzaamheden kunnen worden opgedragen.
4. De medewerker 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 medewerker die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de onderneming van NRG PALLAS 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. NRG PALLAS is jegens de medewerker aansprakelijk voor de schade die de medewerker 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 medewerker.
3. NRG PALLAS kan met betrekking tot dit artikel nadere regels stellen.

Artikel 1.19 Dienstkleding, onderscheidingstekens

NR GPALLAS kan de medewerker verplichten om voorgeschreven dienstkleding of onderscheidingstekens te dragen.

Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 1.20 Algemeen

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

Artikel 1.21 Meldingsplicht

1. De medewerker 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 NRG PALLAS onder overlegging van zodanige gegevens dat NRG PALLAS zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding.
2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de medewerker redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen dat er van een zodanige uitvinding sprake kan zijn. De medewerker 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 medewerker een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voor zover NRG PALLAS 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 medewerker, 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 NRG PALLAS.

Artikel 1.23 Vergoedingen

1. Ingeval NRG PALLAS 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.
2. Medewerkers in dienst van NRG PALLAS (of die in dienst waren bij een rechtsvoorganger), 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 PALLAS, 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 medewerker 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 medewerker 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 een dienstverband langer dan zes maanden kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel NRG PALLAS als de medewerker 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 medewerker en anders dan tijdens de proeftijd zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, verplicht NRG PALLAS 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 bezien onder afweging van kosten en baten. NRG PALLAS zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en de leeftijd van de betrokken medewerker. Op grond van deze indicatoren stelt NRG PALLAS 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 medewerker, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan.
   Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ten hoogste tweemaal 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 medewerker daarom verzoekt kan NRG PALLAS 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 betaald en onbetaald 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 vakbonden, of een daarbij aangesloten vereniging.

4. Het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing op de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In afwijking van de in de vorige volzin genoemde lid van dit artikel kan met een medewerker 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 medewerker met kennelijke instemming van NRG PALLAS 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 luidden 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 medewerker na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 3 Beloning

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.0 Loonontwikkeling en waardeontwikkeling totaalpakket

Loonontwikkeling
Tijdens deze cao zal werkgever de structurele algemene loonsverhoging en eventuele eenmalige uitkeringen uit de cao Nederlandse Universiteiten per diezelfde ingangsdatum toepassen op de medewerkers die onder de NRG PALLAS cao of de vervangende harmonisatie-cao vallen, maar uiterlijk tot 1 juli 2030. Hierbij geldt het voorbehoud dat zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden van NRG PALLAS hernieuwd overleg over tijdelijke bijstelling kunnen vereisen.

De koppeling met de hiervoor benoemde loonontwikkeling uit de cao Nederlandse Universiteiten is na 30 juni 2030 definitief niet meer van toepassing en in deze cao wordt op dit punt nawerking uitgesloten. NRG PALLAS zal met de vakbonden voor de loonontwikkeling na 30 juni 2030 in een opvolgende cao passende afspraken maken.

Waardeontwikkeling totaalpakket
De waardestijging c.q. daling van het totaalpakket cao NRG PALLAS is gelijk aan de waardestijging c.q. daling van het totaalpakket cao NU (met uitzondering van zaken uit de cao NU die zijn gedelegeerd door de vakbonden aan de OR en derhalve in het personeelshandboek zijn opgenomen). Hierbij geldt dat dit door partijen in redelijkheid en billijkheid wordt bezien. Ook geldt het voorbehoud dat zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden van werkgever hernieuwd overleg over tijdelijke bijstelling kunnen vereisen.

De koppeling met de hiervoor benoemde waardeontwikkeling totaalpakket van de cao Nederlandse Universiteiten is na 30 juni 2030 definitief niet meer van toepassing en in deze cao wordt op dit punt nawerking uitgesloten.

Artikel 3.1 Functie-inschaling

1. De functies van de medewerkers zijn of worden ingedeeld op basis van een systeem van functiewaardering in functiegroepen. NRG PALLAS deelt de medewerker mee welke salarisschaal op hem van toepassing is.
2. NRG PALLAS bepaalt de functiebeschrijving, het functieniveau en de salarisschaal die voor de medewerker 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 NRG PALLAS is van toepassing op de medewerker 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 medewerker in een salarisschaal van dit beloningssysteem.
5. Een medewerker 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 medewerker 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 medewerker geniet een salaris per maand dat is vastgesteld overeenkomstig het beloningssysteem van de werkgever en de salaristabellen in bijlage A, tenzij anders is overeengekomen. Voor wat betreft de loonontwikkeling is artikel 3.0 van toepassing.
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 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 21 jaar nog niet is bereikt, een inschaling in het van toepassing zijnde minimumloon worden toegepast.
5. NRG PALLAS kan op verzoek van de medewerker zijn salaris, anderszins in geld waardeerbare beloning of te verlenen tijdsaanspraken verlagen in het kader van het benutten van andere door NRG PALLAS vastgestelde bestedingsmogelijkheden, zoals bedoeld in hoofdstuk 5.
6. Indien de medewerker per 1 januari van enig kalenderjaar wordt bevorderd naar een hogere salarisschaal, dan komt deze medewerker in aanmerking voor een beoordelingsafhankelijke salarisgroei plus de toekenning van 3 RSP’s.
7. Indien de medewerker halverwege het kalenderjaar wordt bevorderd naar een hogere salarisschaal, dan komt deze medewerker in aanmerking voor de toekenning van 3 RSP’s in totaal.
8. Aan de medewerker wordt bij een formele functiewijziging door een promotie die niet leidt tot een indeling in een hogere salarisschaal een financiële verbetering gegeven van:
   • 3 RSP indien het salaris boven de 80% RSP ligt
   • 6 RSP indien het salaris onder de 80% RSP ligt.
   Voorwaarde is dat de functies opgenomen zijn in het functiehuis.

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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker besproken.

Artikel 3.5 Salarisbetaling

1. NRG PALLAS betaalt het salaris maandelijks aan de medewerker, uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.
2. NRG PALLAS 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 medewerker.
3. NRG PALLAS stelt het salaris en de toeslagen vast op basis van het aantal werkdagen waarop de medewerker recht heeft gehad op loonbetaling.
4. De medewerker 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 NRG PALLAS aangewezen medewerkeer met een hogere managementfunctie worden ingeschaald in salarisschaal 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 medewerker heeft bovenop het basissalaris van salarisschaal 19 recht op een vaste toeslag als weergegeven in bijlage A, alsmede op een variabele toeslag als bedoeld in 3.8.
4. Stafmanagers in salarisschaal 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. 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 medewerker 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 NRG PALLAS 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 medewerker 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. NRG PALLAS kan aan de medewerker, 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 medewerker heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn inkomen.
2. De vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald; bij het einde van het dienstverband wordt de vakantietoeslag naar rato bij de eindafrekening uitgekeerd.

Artikel 3.15 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt 8,3% van zijn inkomen (volledige dertiende maand).
2. NRG PALLAS betaalt de eindejaarsuitkering in december van enig jaar; bij het einde van het dienstverband vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.
3. De medewerker heeft de keuzemogelijkheid om de eindejaarsuitkering naar rato per maand uit te laten keren of eenmaal per jaar. Medewerkers dienen vóór 1 december van enig jaar hun keuze bekend maken voor het daarop volgende jaar Tussentijds kan men geen wijziging van de keuze doorvoeren.

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. NRG PALLAS 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 PALLAS 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 medewerker heeft aanspraak op een gratificatie bij dienstjubileum.
   a. De medewerker die 12½ jaar in dienst is, ontvangt een jubileumgratificatie gelijk aan een kwart brutosalaris, inclusief vakantietoeslag.
   b. De medewereer die 25 jaar in dienst is, ontvangt een jubileumgratificatie gelijk aan een heel brutosalaris, inclusief vakantietoeslag.
   c. De medewerker 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. NRG PALLAS heeft met betrekking tot jubilea een nadere regeling vastgesteld, opgenomen in het Personeelshandboek.

Artikel 3.21 Gratificatie arbeidsprestaties

1. NRG PALLAS 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 medewerkers een gratificatie te verstrekken.
3. Dit artikel wordt niet toegepast ten aanzien van medewerkers die een variabele beloning hebben.

Artikel 3.22 Vergoeding studiekosten

1. De medewerker 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 medewerker 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 vervalt bij aanvang van een nieuw kalenderjaar.
4. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 NRG PALLAS als volgt vergoed:
   a. de vergoeding van cursus-, les- en collegegelden worden vergoed op basis van door de medewerker ingediende declaraties, dan wel op basis van door het opleidingsinstituut bij NRG PALLAS 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 medewerker ingediende declaraties.
2. Het is mogelijk een voorschot te vragen voor het voldoen van de opleidingskosten.

Artikel 3.24 Beroepskosten

1. De medewerker heeft aanspraak op een verstrekking of vergoeding voor onkosten die hij in verband met zijn arbeid (waaronder de drukkosten van een proefschrift) maakt indien daarvoor voorafgaande toestemming van NRG PALLAS is verkregen. De deeltijdmedewerker heeft recht op een volledige vergoeding.

Artikel 3.25 Is komen te vervallen

Paragraaf 7 Bijzondere beloningen

Artikel 3.26 Overwerk en meerwerk

1. NRG PALLAS kent aan de medewerk die in expliciete opdracht van NRG PALLAS overwerk verricht, een toeslag toe conform de tabel overwerkvergoeding in artikel 3.27 lid 2.

2. Ingeval de medewerker 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 medewerker wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van NRG PALLAS sprake is van bijzondere omstandigheden die het verrichten van extra arbeid beletten.
4. De medewerker 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 (Dit artikel is niet van toepassing op de medewerkers werkzaam in volcontinudienst HFR of ploegendienst QRT)

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

Voor medewerkers in salarisschaal 16 en 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 salarisschalen 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.

2.

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%

Medewerkers in ploegendienst hebben de mogelijkheid om overwerkuren òf uit te betalen òf in Tijd voor Tijd (TVT) terug te geven. Indien men kiest voor TVT wordt dit geboekt op de bovenwettelijke verlofrechten van het jaar waarin het overwerk is verricht. Dit betekent dat de opgebouwde rechten aan TVT na vijf jaar vervallen. De overwerktoeslag wordt altijd in geld uitgekeerd.

3. 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.
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 medewerker 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 medewerker arbeid moet worden verricht op een collectief aangewezen verplichte verlofdag, 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 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 medewerker 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 medewerkers 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 medewerkers, 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 afdeling Human Resources, kunnen andere perioden en frequenties worden vastgesteld.
4. Wanneer een medewerker 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 salarisschaal 17/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 medewerker 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 afdeling 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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. In geval van overwerk/invaldienst 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.
4. De overwerktoeslag bedraagt op:
   - weekdagen (maandag tot en met vrijdag) 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.
5. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker gewerkte tijd als volgt uitbetaald:
   a. het uurloon en de toeslag voor de medewerker ingeschaald in de salarisschalen tot en met 15;
   b. voor medewerkers in salarisschaal 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. NRG PALLAS kan, indien de werkzaamheden dit toelaten, de uurloonvergoeding om laten zetten in vervangende vrije tijd.

Artikel 3.35 Compensatietoeslag bij overgang van volcontinudienst HFR naar dagdienst

1. De medewerker kan op de in artikel 6.23 bedoelde datum in dagdienst gaan werken met een compensatietoeslag ter grootte van de bestaande volcontinudiensttoeslag. 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 volcontinudienst

1. De vast in de volcontinudienst ingedeelde medewerker ontvangt, ter compensatie van de ten gevolge van het uitoefenen van de functie in volcontinudienst gemaakte extra kosten in de privésfeer, een onbelaste onkostenvergoeding, zoals weergegeven in de Tabel Vergoedingsbedragen en geregeld in het Personeelshandboek.
2. 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.
3. Bij aaneengesloten verzuim wegens arbeidsongeschiktheid wordt de onkostenvergoeding na 13 weken geschorst.

Artikel 3.37 Vergoeding voor bijzondere diensten

Voor de vergoeding inzake vrijwillige QRT medewerker, EHBO-activiteiten en werkzaamheden in drukpak gelden de regelingen als genoemd in bijlage I onder 6.

Artikel 3.38 Vergoeding afstudeerders/stagiaires

1. Afstudeerders of stagiaires ontvangen gedurende hun praktijkstage bij NRG PALLAS een uitkering als beschreven in bijlage A.
2. Aan afstudeerders of stagiaires die in verband met hun verblijf bij NRG PALLAS 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 medewerker wordt het salaris uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de medewerker keert NRG PALLAS 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 medewerker onverschuldigd is betaald.
5. NRG PALLAS 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 medewerkerr.

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 ontvangen een vaste ploegentoeslag van 7,5% (bij 13 ingeroosterde diensten per jaar). 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 door cao-parttijen worden onderhandeld over een aangepast vergoedingenschema.

In bovenstaande gevallen wordt de toeslag uitgedrukt in een percentage van het voor de medewerker 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 en verlof

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.0 Zeggenschap rooster/werktijden

NRG PALLAS hecht veel waarde aan de werk/privé balans voor alle medewerkers. Een goede balans leidt tot gezondere, meer betrokken en beter presterende medewerkers.

De cao biedt mogelijkheden om (in samenspraak met de manager en de collega's, zodat het bedrijfsbelang, het teambelang en het individuele belang meegewogen wordt), in een breed dagdienstvenster (van 07.00 tot 19.00) werkzaamheden te verrichten.

Voorbeelden zijn eerder of later starten (en eerder of later eindigen), de ene dag meer en de andere dag minder uren werken (zoals bijvoorbeeld 4x9), alsook ruime mogelijkheden voor medewerkers die in kantoorfuncties werken om thuis te werken.

Deze regelingen bieden veel flexibiliteit om werk en privé goed in balans te houden. In gevallen waar individuele managers de mogelijkheden tot flexibel werken voor medewerkers onnodig inperken, zal HR – binnen de mogelijkheden die de cao biedt - het gesprek faciliteren om tot een optimale afspraak te komen.

Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur

Arbeidsovereenkomsten worden overeengekomen op basis van een jaarurensystematiek. 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, verlofuren, uren feest- en gedenkdagen) en Flextijduren..

1. De normale arbeidsduur van een medewerker 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. NRG PALLAS kan hierover met de OR nadere regels stellen.
3. De medewerker heeft de mogelijkheid om in deeltijd te werken, waarbij de kaders van toepassing zijn van de wetgeving op dit gebied (wet aanpassing arbeidsduur). Voor medewerkers in volcontinudienst HFR zijn aanvullende bepalingen vastgelegd. Zie CAO artikel 6.24 en bijlage K (brief ABNCN)

   Binnen NRG PALLAS 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 PALLAS het wenselijk

achten, kan de medewerker gaan werken in een duobaan. De medewerker en NRG PALLAS zullen hierover maatwerkafspraken maken.

4. De medewerker kan in overleg met NRG PALLAS 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 verlof. Het basisaantal Flextijduren bij een volledige arbeidsduur is bepaald op 96 uur per kalenderjaar (zie ook bijlage E).

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

1. De medewerker is verplicht zich te houden aan de werktijdenregeling en de arbeids- en rusttijden die door NRG PALLAS voor hem zijn vastgesteld.
2. De werktijdenregeling wordt zodanig vastgesteld dat de medewerker 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 medewerkers. De belangen en wensen van de betrokken medewerkers zullen worden meegenomen in de afweging.

   Als NRG PALLAS 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 NRG PALLAS dat onvermijdelijk maakt.
5. De Arbeidstijdenwet is van toepassing.
6. In afwijking van lid 2 kan NRG PALLAS met de OR een collectieve regeling in de zin van artikel 1:3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
7. De medewerker 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 medewerker 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 NRG PALLAS hierom schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 4.3 Arbeidsduur en dienstrooster van volcontinudienst HFR en QRT

<u>Volcontinudienst HFR</u>

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:
   i. de ochtenddienst van 07.30 uur tot 15.30 uur;
   ii. de middagdienst van 15.30 uur tot 23.30 uur;

iii. 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. NRG PALLAS zorgt dat de in lid 2 genoemde competentiedagen op individueel niveau worden ingeroosterd. Indien NRG PALLAS geen adequate invulling heeft gegeven aan de dagen, vervallen de dagen aan het einde van het kalenderjaar.
6. Indien de medewwerker 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 48 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. NRG PALLAS kan met de werknemer een opt out regeling overeenkomen als de medewerker hier schriftelijk mee instemt.

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

1. Bij een definitieve overplaatsing van een medewerker 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 ploegendienst 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 afdeling Human Resources genomen.

Artikel 4.6 Roosterruil in ploegendienst QRT en volcontinudienst HFR

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

Artikel 4.7 Bepaling bedrijfstijd van ploegendienst QRT en volcontinudienst 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 medewerkers invallen in een andere ploeg dan waarin zij zijn ingeroosterd. Voor de medewerker in de volcontinudienst 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 volcontinudienst 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. NRG PALLAS overweegt, voordat tot invallen wordt besloten, of er in gevallen waarin bij de onderbezette ploeg sprake is van opname van verlofdagen aanleiding is om de verleende toestemming tot het opnemen van een verlofdag in te trekken.
4. Het daadwerkelijk moeten invallen zal - indien mogelijk - vroegtijdig worden aangegeven aan de betreffende medewerker.

Artikel 4.8 Arbeidsduurvermindering 55+

1. Uitsluitend de medewerker 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 medewerker 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 medewerker en zijn leidinggevende vastgesteld.
4. De verlofuren worden op basis van de feitelijk resterende contractuele arbeidsduur evenredig verminderd.
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 medewerker 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 medewerker die zijn arbeidsduur heeft verminderd kan niet tegelijkertijd aanspraken ontlenen aan regelingen die een uitbreiding van arbeidsduur mogelijk maken.
8. De medewerker die op 31 december 2014 gebruik maakt van de 55+ regeling, kan dit blijven doen.
9. Medewerkers die niet voldoen aan de criteria qua leeftijd of dienstverband, kunnen niet deelnemen aan de 55+ regeling.

Paragraaf 2 Verlof

Artikel 4.9 Vaststelling verlof

Het verlof van de medewerker wordt in afwijking van artikel 7:638 BW vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 4.10 Verlof

1. Het aantal verlofuren per kalenderjaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur 216 uur.
2. De medewerker krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar verlof met behoud van inkomen en met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De aanspraak omvat het wettelijk recht op verlof alsmede een extra (bovenwettelijk) arbeidsvoorwaardelijk recht op verlof. Het verlof wordt slechts verleend, voor zover de belangen van NRG PALLAS zich daartegen niet verzetten. In overleg met NRG PALLAS wordt per kalenderjaar ten minste 4 maal de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur als verlof opgenomen.
3. Het verzoek van de medewerker om verlof 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 OR kan de werkgever maximaal 5 dagen per jaar aanwijzen als een collectieve sluitingsdag waarop de medewerker verlof dient op te nemen voor het aantal uren dat hij zonder collectieve sluiting op die dag zou hebben gewerkt.

5. Na instemming van de OR kunnen, indien er sprake is van een solistische functie of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 56 verlofuren worden omgezet in extra te werken uren, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.6.
6. Wettelijke verlofuren vervallen binnen 6 maanden na het jaar waarin de dagen zijn opgebouwd en bovenwettelijke verlofdagen vervallen na 5 jaar.

   Dit laat onverlet dat NRG PALLAS 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 medewerker die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet verricht, verwerft slechts aanspraak op verlofdie 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 medewerker is ontstaan, verwerft hij geen aanspraak op verlof.

   c. De voorafgaand aan de eerste dag van langdurige ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid tussen de medewerker en NRG PALLAS 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 verlofuren met het verloftegoed wordt begrensd tot en met 6 maanden na de eerste ziektedag. Na 6 maanden ziekte is er geen opbouw van bovenwettelijke verlofuren.

   e. De medewerker die de bedongen arbeid geheel of gedeeltelijk niet verricht wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid is verplicht om voor genoten verlof tijdens deze periode verlofuren 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, verlofuren op.

10. Voor de medewerker in ploegendienst QRT geldt dat de aanspraak op het basisaantal verlofuren, en flextijduren 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-medewerkers die tijdelijk in dagdienst werkzaam zijn, nemen verlofuren op conform deze omrekenmethodiek.
    b. Bij tussentijdse verkoop van verlofuren geldt: aantal te verkopen verlofuren / 1,15 x uurwaarde (zoals vermeld op de salarisstrook).
    c. Bij uitdiensttreding worden de eventueel resterende verlofuren verrekend conform de volgende omrekenmethodiek: aantal uit te betalen verlofuren / 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

Artikel 4.11 Aaneengesloten verlof bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT

1. Voor opname van de aaneengesloten verlofperiode tijdens de zomerperiode wordt ieder jaar in goed overleg een afspraak gemaakt over de gewenste opname van verlofdagen. De NRG PALLAS werkgever in staat te stellen te overzien of er zwaarwegende redenen zijn die zich mogelijkerwijs zouden verzetten tegen het opnemen van verlofaanspraken. waardoor het niet mogelijk is om een (aaneengesloten) verlofperiode op te nemen.
2. Bij een eventueel ontbreken van overeenstemming of een geschil beslist NRG PALLAS en stelt de verlofperiode naar redelijkheid en billijkheid vast.
3. Voor de medewerker in ploegendienst QRT geldt een afwijkend aantal verlofuren en flextijd-uren. Het aantal wettelijke en bovenwettelijke verlofuren is gebaseerd op de verhouding gemiddelde arbeidstijd ploegendienst QRT en het voltijds dienstverband dagdienst (factor 1.15)
4. De toekenning van Feestdagencompensatie vindt plaats als een aanwezigheidsdienst start op een feestdag. In dit geval wordt een compensatie toegekend van 16 uur.

Artikel 4.12 Verlofdagen (niet zijnde de aaneengesloten verlofperiode) bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT

De medewerker kan naar eigen keuze een verlofdag opnemen, niet zijnde de aaneengesloten verlofperiode, 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 medewerker in de volcontinudienst 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 verlofdagen bij volcontinudienst HFR en ploegendienst QRT

1. In bijzondere gevallen kan NRG PALLAS- 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 verlofdagen in te trekken.
2. Voor de medewerker 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 Ander 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 OR 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 OR vastgestelde feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de medewerker 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 (bovenwettelijk) recht op verlof 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.
7. De toekenning van feestdagencompensatie voor de medewerker in ploegendienst QRT 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.
8. Voor de medewerker in volcontinudienst HFR geldt: de toekenning van feestdagencompensatie vindt uitsluitend plaats ingeval een wacht aanvangt op een feestdag. In dat geval wordt een compensatie toegekend van 8 uur conform artikel 4.15 lid 6.

Artikel 4.16 Verlof bij ziekte

1. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze medewerker heeft gedurende 6 weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte en er geldt de gedurende 6 weken een re-integratie verplichting voor de werkgever.

   Na 6 weken stopt het recht op loondoorbetaling en de re-integratie verplichting vanuit NRG PALLAS.

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 Wazo, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in deze cao;
   b. het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 4.18 Verlof bij zwangerschap en bevalling

1. De medewerker 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 medewerker 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 Wazo. Deze uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Conform de Wazo bedraagt de totale duur van het zwangerschaps- plus het bevallingsverlof ten minste 16 weken, waarvan ten minste 10 weken bevallingsverlof.
4. De medewerker deelt NRG PALLAS 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 medewerker 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 Wazo bepaalde tijdvak.
2. Het verlof is onbetaald, tenzij NRG PALLAS nadere regels heeft vastgesteld ter aanvulling van de uitkering krachtens de Wazo. De Wazo kent een recht op uitkering toe aan de werknemer.

Artikel 4.20 Ouderschapsverlof

Voor het recht op ouderschapsverlof geldt de Wazo. In lijn met de Wazo kan de medewerker gedurende ten hoogste 9 maal het aantal arbeidsuren per week ouderschapsverlof opnemen in het 1e jaar na de bevalling of adoptie met een UWV-uitkering van 70% van het maximale dagloon. Met ingang van 1 juli 2025 vult NRG PALLAS die uitkering aan tot het maximale dagloon.

1. De pensioenopbouw gaat tijdens de ouderschapsverlofperiode volledig door, waarbij de reguliere verdeling tussen NRG PALLAS en de medewerker bij de afdracht van pensioenpremies geldt.
2. Voor die gevallen waarin de wet niet voorziet of kennelijk onredelijk uitwerkt, kan NRG PALLAS een bijzondere regeling treffen met de medewerker.

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 pleegfamilieleden daaronder begrepen) of andere in artikel 5.1 lid 2 van de Wazo genoemde personen waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de medewerker, 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 Wazo heeft de medewerker recht op 2 keer de arbeidsduur aan kortdurend zorgverlof gedurende een periode van 12 maanden. De eerste 7 dagen heeft de medewerker 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 medewerker die op grond van de Wazo 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 medewerker 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 Wazo en artikel 7:628 BW geldt dat in de navolgende niet-voorzienbare gevallen de medewerker een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot betaald verlof kan aanvragen met inachtneming van een redelijke termijn. De medewerker die vooraf geen buitengewoon verlof heeft kunnen aanvragen, terwijl hiervoor gegronde redenen bestonden, kan NRG PALLAS alsnog verzoeken hem buitengewoon verlof toe te kennen. Voor de medewerker die de desbetreffende gebeurtenis bijwoont, geldt:

1. bij aangifte van huwelijk of geregistreerd partnerschap door de medewerker: 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;

   In geval van overlijden van partner of kind wordt er ruimte geboden voor het rouwproces en worden er maatwerkafspraken gemaakt met betrekking tot de benodigde ondersteuning en/of extra buitengewoon verlof.
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 NRG PALLAS: 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 medewerker: 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 medewerker zonder uitstel noodzakelijke maatregelen moet treffen: maximaal 8 uur;
15. voor het afleggen van een examen door de medewerker voor een vakopleiding verband houdende met de werkzaamheden welke voor NRG PALLAS worden verricht: de dagen waarop examens worden afgenomen;
16. voor het volgen van een opleiding door de medewerker 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 vakbonden, alsmede vormings- en scholingsbijeenkomsten, die door deze vakbonden worden georganiseerd: conform bijlage C Faciliteiten vakbonden;

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 medewerker 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 medewerker 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 NRG PALLAS 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 NRG PALLAS een zwaarwegend belang van de medewerker bij het toekennen van buitengewoon verlof onderkent, kan recht op buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van salaris en indien de belangen van NRG PALLAS zich hier niet tegen verzetten, worden verleend.
3. Per geval zal door NRG PALLAS worden vastgesteld welke consequenties, in financiële en pensioen- en verzekeringstechnische zin, aan dit verlof voor de medewerker 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 NRG PALLAS daartoe aanleiding geven.

Artikel 4.35 Overig buitengewoon verlof

Inzake buitengewoon verlof kan NRG PALLAS de medewerker op zijn verzoek in geval van bijzondere omstandigheden buitengewoon verlof verlenen. NRG PALLAS 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. NRG PALLAS kan de medewerker op diens verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave.
2. Onder sabbatical leave wordt verstaan een langere verlofperiode, waarbinnen de medewerker algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
3. Bij toekenning van sabbatical leave maken NRG PALLAS en de medewerker 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 Is komen te Vervallen

Artikel 4.38 Is komen te vervallen

Artikel 4.39 Gevolg van niet-hervatting van het werk

De medewerker, 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 medewerker naar het oordeel van NRG PALLAS 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 medewerker in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken zal NRG PALLAS 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 medewerker 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 medewerker beschikbaar aantal verlofuren onder 4 maal de voor de medewerker geldende arbeidsduur per week uitkomt.

Artikel 5.2 Definities

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

Artikel 5.3 Bronnen

1. De medewerker kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
   a. bruto bovenwettelijke verlofuren (inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering);
   b. het basisaantal flextijduren;
   c. salaris en/of vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering en/of vaste toeslagen.

Artikel 5.4 Doelen

1. De medewerker 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 levensloopprekening voor zover een medewerker deze oude regeling nog heeft, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 verlofuren per kalenderjaar.
   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.

Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel voor sabbatical leave

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de verlofuren genoemd in artikel 5.3 lid 1 sub a, nog 72 extra verlofuren 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 medewerker algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
   b. Als er naar het oordeel van NRG PALLAS sprake is van aanwending voor een sabbatical leave en er (ook) sprake is van een bedrijfsbelang, dan komen NRG PALLAS en de medewerker 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. 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.
4. 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).

   Bij doelen die in een later kalenderjaar worden genoten zal een verlofuur waardevast een verlofuur blijven.

Artikel 5.7 De keuze van de medewerker

1. NRG PALLAS stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop medewerkers voorafgaand aan het desbetreffende kalenderjaar jaarlijks hun keuze kenbaar kunnen maken.
2. De keuze van de medewerker 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 NRG PALLAS

1. In gevallen waarbij tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, honoreert NRG PALLAS het verzoek van de medewerker.
2. Ten aanzien van een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd kan NRG PALLAS, nadat hij daarover overleg heeft gehad met de medewerker, 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 NRG PALLAS schriftelijk aan de medewerker 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 Stimuleringsbeleid doelgroepen Aandacht groepen met achterstand

1. In het werving- en selectiebeleid zal NRG PALLAS een stimuleringsbeleid voeren gericht op diversiteit
2. Er zullen werkervaring- en stageplaatsen worden gecreëerd voor arbeidsgehandicapten en andere groepen medewerkers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

   NRG PALLAS onderkent het belang om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te krijgen en te houden en spant zich daarom in om werkervarings-/stageplaatsen voor mensen met een arbeidsbeperking mogelijk te maken.

Artikel 6.2 Sollicitatieprocedure

NRG PALLAS handelt bij werving en selectie conform de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid. NRG PALLAS neemt de sollicitatiecode NVP, Netwerk voor HR-Professionals, in acht voor de werving en selectie voor de invulling van vacatures. Doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure.

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 NRG PALLAS.
5. De herkeuring vindt plaats binnen 4 weken na ontvangst van het desbetreffende verzoek.
6. NRG PALLAS 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

NRG PALLAS 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 NRG PALLAS zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. Blijvende inzetbaarheid van de medewerker vormt hierbij een aandachtspunt. Mobiliteit zowel binnen als buiten NRG PALLAS is hierbij essentieel.
2. NRG PALLAS stelt een loopbaanbeleid vast.
3. Aan iedere medewerker 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 NRG PALLAS. 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 medewerker 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 medewerker op de interne en externe arbeidsmarkt te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de medewerker van wezenlijk belang. Het op peil houden hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van NRG PALLAS en de medewerker.
2. NRG PALLAS kan de medewerker verplichten tot het volgen van een studie of opleiding, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. NRG PALLAS zal de noodzakelijke faciliteiten aan de medewerker verlenen.
3. De medewerker 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.
4. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de medewerker zal NRG PALLAS, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de medewerker verlenen.
5. NRG PALLAS 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 medewerker heeft, met inachtneming van door NRG PALLAS nader te stellen regels, recht op een jaarlijks planningsgesprek met zijn leidinggevende over de wijze waarop de medewerker 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 medewerker 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 medewerker zijn functie heeft uitgeoefend en over zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie wordt periodiek een beoordeling opgemaakt.
2. NRG PALLAS stelt regels vast voor beoordelingen.
3. NRG PALLAS is verplicht de beoordeling voor gezien te ondertekenen.

Paragraaf 2 Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit

Artikel 6.12 Disciplinaire maatregelen

1. NRG PALLAS kan aan de medewerker 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 medewerker in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
3. NRG PALLAS kan met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vaststellen.

Artikel 6.13 Schorsing

1. a. Wanneer NRG PALLAS een ernstig vermoeden heeft dat de medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan een feit dat een dringende reden voor ontslag op

staande voet kan opleveren, kan NRG PALLAS de medewerker schorsen teneinde nader onderzoek naar de feiten te doen.
De schorsing vindt in beginsel plaats met behoud van inkomen.

b. In dit geval stelt NRG PALLAS de medewerker van het bestaan van ernstige twijfel jegens hem in kennis. Direct nadat het onderzoek is afgerond wordt besloten de medewerker 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 medewerkers in de directe omgeving van de betrokken medewerker 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 medewerker plaats.

Artikel 6.14 Non-activiteit

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 6.12, kan NRG PALLAS de medewerker op non-actief stellen:
   a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen hem is ingesteld;

   b. wanneer NRG PALLAS 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 NRG PALLAS, het bedrijfsbelang dit vereist.

2. Het besluit waarbij de medewerker 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 medewerker op non-actief is gesteld, omdat:
   a. het bedrijfsbelang dit naar de mening van NRG PALLAS vereist;

   b. de medewerker 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 medewerker 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 medewerkerr 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 medewerker 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 medewerker 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 vervolgafspraken;

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. een medisch onderzoek specifiek voor brandweermedewerkers (bij NRG PALLAS: QRT medewerkers) waarmee de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van de medewerker werkzaam bij het QRT kan worden bijgehouden. Dit onderzoek zal gericht zijn op het meten van de belastbaarheid van de medewerker ten aanzien van de specifieke taken waaruit de bezwarende functie bestaat en voorspellingen te doen over de belastbaarheid van de medewerker in de toekomst.

e. Persoonlijk budget: zolang de medewerker werkzaam is in bezwarende functie ontvangt hij een budget ter grootte van 10% van het bruto overeengekomen jaarsalaris inclusief toeslagen. Dit budget wordt maandelijks bij het reguliere

salaris uitbetaald. Over deze toeslag bouwt de medewerker geen pensioen op. De toeslag wordt voor wat betreft de overige arbeidsvoorwaarden ook niet meegenomen in de grondslag.

f. In relatie hiermee is bij een (her)plaatsing in de dagdienst vanuit de ploegendienst (mits voldaan aan de gestelde voorwaarden onder toepassing van de dagdienstregeling) de leeftijd opgeschoven van 50 jaar naar 55 jaar.

Artikel 6.17 Medisch toezicht QRT

1. Bij het niet met goed gevolg afgelegd hebben ~~of halen~~ van de medische keuring als bedoeld in artikel 6.16 lid d, blijft de QRT medewerker voor een periode van maximaal 12 weken zijn persoonlijke 24 uurs-dienstrooster lopen. Binnen die periode van 12 weken dient de medewerker zorg te dragen voor het met goed gevolg afleggen van de medische keuring. Mocht dit niet binnen 12 weken lukken, dan mag de werkgever de medewerker voor zijn volle contracturen in de dagdienst plaatsen, tenzij advies van de bedrijfsarts anders aangeeft. Mocht tijdens arbeidsongeschiktheid de keuringsdatum verlopen, dan gaat de periode van 12 weken in na hersteld melding door de medewerker zelf of door de bedrijfsarts.

2. Als de medewerker in de eerder genoemde 12 weken op andere medische gronden arbeidsongeschikt raakt en daardoor niet verder kan met de voorbereiding voor de PPMO keuring, dan loopt de termijn door vanaf de datum ziekmelding tot einde periode van 12 weken, onder aftrek van de al verstreken weken voorafgaand aan de ziekte melding. Als de medewerker na 6 maanden er niet in geslaagd is de keuring met goed gevolg af te leggen, dan volgt er een nader onderzoek door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal advies uitbrengen op basis waarvan nadere gesprekken volgen over de toekomst van de medewerker.

Artikel 6.18 Loopbaanplan

1. De medewerker dient zich gedurende zijn actieve periode in de bezwarende functie te oriënteren op een tweede loopbaan. Hiertoe stelt NRG PALLAS met de medewerker een loopbaanplan op. Herplaatsing in de tweede loopbaan zal zoveel mogelijk bij NRG PALLAS 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 medewerker 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 NRG PALLAS waardoor de medewerker 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. NRG PALLAS vergoedt de kosten van de opleidingen die in het kader van het loopbaanplan zijn afgesproken.

Artikel 6.19 Herplaatsing in een tweede loopbaan

1. NRG PALLAS en de medewerker 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 NRG PALLAS als de medewerker zijn verantwoordelijk voor een goede voorbereiding van de medewerker op een passende functie. Dit houdt tevens in dat door de NRG PALLAS en de medewerker wordt bepaald wat een passende functie inhoudt.
3. Van een passende functie is sprake, indien de werknemer naar het oordeel van NRG PALLAS beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk is om de functie naar behoren uit te oefenen, dan wel dat de medewerker 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 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 NRG PALLAS verwijtbaar heeft gehandeld met betrekking tot het niet vinden van een passende functie behoudt de medewerker zijn salaris inclusief toeslagen.
2. Indien vaststaat dat de medewerker onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn herplaatsing, zal de werkgever gerechtigd zijn de arbeidsovereenkomst met de medewerker 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 NRG PALLAS.

Artikel 6.22 Overgangsrecht Regeling bezwarende functies

1. De medewerker die vanaf 1 december 2006 werkzaam is in een bezwarende functie zoals bedoeld in de tekst artikel 6.16 in de cao 2023-2024 en die in de periode daaraan voorafgaand onafgebroken in die functie werkzaam is geweest bij NRG PALLAS heeft recht op betaald verlof.

2. De medewerker heeft de mogelijkheid, afhankelijk van zijn geboortejaar, een periode betaald verlof op te nemen, conform onderstaande tabel:

geboortejaar	***aantal maanden betaald verlof***
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 medewerker 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 medewerker de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, vervalt genoemd saldo en zal daarvoor geen compensatie worden verstrekt.

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

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

1. De medewerker 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 volcontinudiensttoeslag/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 volcontinudienst 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 55-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

Artikel 6.24 Aanpassing werktijden van fulltime naar deeltijd volcontinudienst HFR (zie ook bijlage K; brief ABNCN)

I. 50/55/60 regeling (duo-baan)
• Voor medewerkers in de HFR met een volcontinudienst met werkzaamheden tijdens alle diensten is het mogelijk om in een
zgn. duo-baan te gaan werken.
Vanaf een leeftijd van 55 jaar en indien in bezit van een HFR license wordt de vergoeding van de duo baan 55% salaris en 60% pensioenopbouw.
2. 80/90/100 regeling
• Voor medewerkers in de HFR met een volcontinudienst met werkzaamheden tijdens alle diensten is het mogelijk om vanaf de
leeftijd van 55 jaar en in bezit van een HFR license 80-90-100 te gaan werken.
Voor 80% werk ten opzichte van een fulltime baan, bedraagt de vergoeding van deze baan 90% salaris en 100% pensioenopbouw.
3. Uitvoeringsbepalingen
• Uitvoeringsbepalingen en toepassing van bovenstaande regelingen is opgenomen in BV-A20 (regeling van de Reactorbedrijfswacht bij de HFR)

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 7.1 Verplichtingen van NRG PALLAS

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker is NRG PALLAS verplicht zich in te spannen om de betrokken medewerker (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. NRG PALLAS biedt bedrijfsgezondheidskundige begeleiding door of vanwege de deskundige of de arbodienst in samenwerking met NRG PALLAS.
3. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal NRG PALLAS zich inspannen om de medewerker te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, zal NRG PALLAS zich inspannen om de medewerker te herplaatsen in passend werk buiten NRG PALLAS.
4. NRG PALLAS zal zich inspannen om de betrokken voormalige medewerker 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 medewerker de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft NRG PALLAS 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.
   NRG PALLAS dient wel:
   a. de re-integratie van de medewerker binnen NRG PALLAS bevorderen. NRG PALLAS bekijkt samen met de medewerker wat hij nog kan doen en hoe hij zo snel mogelijk weer aan het werk kan;
   b. zo veel mogelijk zorgen dat de medewerker eigen of passend werk kan doen.
6. Na 6 weken arbeidsongeschiktheid van een medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt geen re-integratieplicht meer vanuit NRG PALLAS.

Artikel 7.2 Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is in geval van arbeidsongeschiktheid verplicht om actieve medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
2. De medewerker dient zijn arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk aan NRG PALLAS mee te (laten) delen.
3. De medewerker is verplicht zich te houden aan de voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, opgenomen in het Personeelshandboek.
4. De medewerker die arbeidsongeschikt is kan, ter beoordeling van NRG PALLAS, 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 medewerkers gelden de bepalingen inzake re-integratie niet, in zoverre dat NRG PALLAS 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 PALLAS re-integratie binnen NRG PALLAS en zal zij maatregelen te treffen die het mogelijk maken de eigen of passende arbeid te verrichten.

Artikel 7.3 Arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is blijft in stand.
4. Als NRG PALLAS een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen, kan NRG PALLAS, in afwachting van de conclusie daarvan, de medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 loondoorbetalingverplichting 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 medewerker in het kader van de re-integratie arbeidstherapeutische werkzaamheden verricht.
6. Indien de medewerker geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, dan wel WIA-uitkering te laten uitbetalen aan NRG PALLAS, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan NRG PALLAS.

7. Indien het UWV op grond van artikel 25 lid 9 WIA, een tijdvak vaststelt gedurende welke de werknemer jegens NRG PALLAS aanspraak op beloning heeft, geniet de medewerker 70% van zijn laatstgenoten inkomen.
8. De medewerker 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 medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over de niet gewerkte uren 80% van het oorspronkelijke inkomen.
10. De medewerker 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 medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt de pensioengrondslag gebaseerd op het nieuwe pensioengevende salaris. Indien de medewerker in een functie met een lagere salarisschaal geplaatst wordt krijgt hij, indien de regeling dit vereist op zijn nieuwe salaris een structurele pensioengevende toeslag.

De medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft gedurende 6weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte en er geldt de gedurende 6 weken een re-integratie verplichting voor NRG PALLAS. Na 6 weken stopt het recht op loondoorbetaling en de re-integratie verplichting vanuit NRG PALLAS.

Artikel 7.5 Aanpassing salaris gedurende arbeidsongeschiktheid

NRG PALLAS 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 medewerker 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 medewerker de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt, heeft de medewerker 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 medewerker hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen waardoor hij ten onrechte geschikt is verklaard, heeft de medewerker geen aanspraak op loondoorbetaling en aanvulling;

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

Artikel 7.8 Staken van salaris

1. De aanspraak op salaris kan door NRG PALLAS geheel of ten dele gestaakt worden, indien en zolang de medewerker:
   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 blijkens 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 NRG PALLAS of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de medewerker 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 als bedoeld in artikel 658a lid 3 BW;
i. zonder deugdelijke grond weigert passende arbeid te verrichten waartoe NRG PALLAS hem in de gelegenheid stelt;
j. indien en voor zolang de werknemer geen medewerking verleend aan de gegevensverstrekking in het kader van een eventueel in te stellen verhaal van loonschade;
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 NRG PALLAS 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 medewerker als waren deze vastgesteld en opgelegd door NRG PALLAS.
4. Indien de medewerker 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 de medewerker 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 blijkens 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 medewerker 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 NRG PALLAS, is aanpassing van het dienstverband slechts mogelijk indien de medewerker 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 medewerker 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 medewerker van wie op of na 1 januari 2010 de loondoor-betalingsperiode wegens arbeidsongeschiktheid afloopt.

Artikel 7.12 Besmettelijke ziekten van derden

1. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker 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 medewerker in het belang van zijn re-integratie tijdens het verlof wegens ziekte door de deskundige of arbodienst of re-integratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor NRG PALLAS (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 medewerker.
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. NRG PALLAS kan de medewerker 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 1onder c, af te geven.
2. Zodra NRG PALLAS kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het onderzoek, wordt de medewerker van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van de medewerker wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van deze conclusies.
3. De kosten, verbonden aan het onderzoek komen voor rekening van NRG PALLAS. Eventuele reis- en verblijfkosten van de medewerker worden vergoed op basis van nader te stellen regels.

Artikel 7.15 Preventief onderzoek

1. NRG PALLAS kan de medewerker, die nog niet arbeidsongeschikt is, verplichten mee te werken aan een preventief geneeskundig onderzoek indien daartoe naar het oordeel van NRG PALLAS gegronde redenen bestaan.
2. De medewerker 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 NRG PALLAS kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het preventief onderzoek wordt de medewerker van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van de medewerker wordt eveneens zijn behandelend arts hierover schriftelijk in kennis gesteld.
4. NRG PALLAS verklaart de medewerker arbeidsongeschikt, indien uit de conclusie van het onderzoek naar de lichamelijke of psychische toestand van de medewerker blijkt dat de belangen van NRG PALLAS, de medewerker 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 NRG PALLAS aan de medewerker zo mogelijk passende werkzaamheden op.

Artikel 7.16 Deskundigenoordeel UWV

1. NRG PALLAS of de medewerker kan bij het UWV een deskundigenoordeel aanvragen over:
   a. Het bestaan van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker, indien NRG PALLAS een geschil heeft met de medewerker over de geschiktheid tot werken;
   b. De aanwezigheid van passende arbeid;
   c. De re-integratie-inspanningen van de medewerker of NRG PALLAS.
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. NRG PALLAS kan ten hoogste eenmaal per 3 maanden de medewerker 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 medewerker blijft in stand en de arbeidsongeschiktheid op zichzelf is geen reden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. NRG PALLAS kan de medewerker ontslag verlenen als blijkt dat de medewerker 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 NRG PALLAS voor de medewerker 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 NRG PALLAS eigen risicodrager 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. NRG PALLAS 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. NRG PALLAS is verplicht door middel van een zorgvuldig onderzoek aan te tonen of er voor de medewerker reële herplaatsingsmogelijkheden zijn. NRG PALLAS onderzoekt eerst de mogelijkheid van plaatsing in een functie met passende arbeid. Indien die mogelijkheid zich niet voordoet onderzoekt NRG PALLAS, 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, betrekt NRG PALLAS 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 medewerker worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

1. gevolg te geven aan de door NRG PALLAS of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften;
2. mee te werken aan door NRG PALLAS 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 NRG PALLAS 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 NRG PALLAS bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de medewerker 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 NRG PALLAS prudent omgaan met de korting van het salaris zoals bedoeld in artikel 7.4 in de situatie van een ongeneeslijk zieke medewerker.

Artikel 7.21 Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering

NRG PALLAS biedt de medewerker de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. De medewerker kan hiervoor individueel een verzekering afsluiten die een aanvulling biedt op het AAOP (ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen). De premie van deze verzekering komt tijdens de looptijd van deze cao voor rekening van NRG PALLAS. NRG PALLAS zal tijdens de looptijd van deze cao geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de medewerker.

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 NRG PALLAS en de medewerker schriftelijk worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
   a. 2 maanden, als de medewerker bij het begin van de opzegtermijn ten minste 6 maanden onafgebroken in dienst is geweest;
   b. 1 maand, als de medewerker bij het begin van de opzegtermijn korter dan 6 maanden onafgebroken in dienst is geweest.
   c. 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van een medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. NRG PALLAS informeert de medewerker 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 NRG PALLAS 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 medewerker, ingaan voor het einde van de opzegtermijn. Indien dit op verzoek van NRG PALLAS 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 beëindigd. Schriftelijke opzegging vindt plaats voor het einde van de maand.
   a. De opzegtermijn voor NRG PALLAS en de medewerker bedraagt 2 maanden.
   b. De opzegtermijn voor NRG PALLAS en de medewerker bedraagt 1 maand bij een arbeidsovereenkomst van een medewerker 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 medewerker kan zonder opzegtermijn worden ontslagen indien de medewerker 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 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 medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8.7 Wettelijke Transitievergoeding

NRG PALLAS volgt ten aanzien van de wettelijke transitievergoeding de toepasselijke wet- en regelgeving.

Hoofdstuk 9 Pensioen

Artikel 9.1 Pensioen

1. NRG PALLAS 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 medewerker is, tenzij anders wordt bepaald, verplicht toe te treden tot de voor hem geldende pensioenregeling.
3. Indien een medewerker binnen 10 jaar direct voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst aanvaardt met een lager salaris kunnen NRG PALLAS en de medewerker 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 medewerker heeft recht op voorwaardelijke indexatie van de per 1 januari 2007 premievrij gemaakte pensioenaanspraken bij Centraal Beheer Achmea (CBA).

Artikel 9.2 Vervallen

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 medewerkers.

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 medewerkers te bespreken met NRG PALLAS.

Artikel 10.4 Sociaal Plan

1. Indien er sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor medewerkers 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 medewerkers 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. NRG PALLAS 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 medewerker. Het plan vermeldt in ieder geval:
   a. van welke medewerkers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
   b. welke medewerkers met ontslag bedreigd zijn;
   c. voor welke medewerkers 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 NRG PALLAS 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 NRG PALLAS om al dan niet uitbreiding te geven aan het Kader voor Sociaal Beleid.

Artikel 10.7 Vaststelling Personeelsplan

Over het Personeelsplan wordt door NRG PALLAS niet beslist dan nadat elke in het plan genoemde medewerker 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. NRG PALLAS streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen;
   b. NRG PALLAS zal de met ontslag bedreigde medewerker 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 medewerker 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 NRG PALLAS besluiten voor de desbetreffende omstandigheid nadere maatregelen te treffen.
2. Bij een reorganisatie geldt het Kader voor Sociaal Beleid. Bij een reorganisatie past NRG PALLAS de toepasselijke wet- en regelgeving toe.

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 medewerker 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 medewerker buiten de onderneming worden gedetacheerd. De detachering behoeft instemming van de medewerker. De met de medewerker gemaakte afspraken over de detachering worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 10.10 Vervulling interne vacature

De medewerker 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 medewerker zal op initiatief van NRG PALLAS of op verzoek van de medewerker 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 NRG PALLAS gedragen.
3. Indien de medewerker naar het oordeel van NRG PALLAS 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 medewerker bedoeld in lid 3 heeft geweigerd een passende functie te aanvaarden, kan de arbeidsovereenkomst met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd.
5. De medewerker 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 medewerker 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 medewerker betreffen;
   - functioneel leeftijdsontslag;
   - vervroegde uittreding of
   - pensionering.
b. dienstbetrekking: de periode gedurende welke een arbeidsovereenkomst met NRG PALLAS heeft bestaan, met uitzondering van de tijd die voorafgaat aan een onderbreking in het dienstverband, indien deze onderbreking langer dan één jaar heeft geduurd.

   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.

Artikel 10.13 Bemiddeling/flankerende regelingen/voorwaarden

1. De medewerker 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 afdeling Human Resources - de hulp van een door NRG PALLAS 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 boventalligheid 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 UWV / Aangifte bij het UWV

De belanghebbende heeft de verplichting zich zo spoedig mogelijk bij het UWV 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 Is vervallen

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. Het Overlegprotocol 2010 geldt in elk geval in zijn geheel en definitief niet meer vanaf 1 juli 2025. Het Overlegprotocol 2010 kent geen nawerking.

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 NRG PALLAS en de medewerker 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 2025

	Salaristabel 01-07-2025																
Som van Bedrag 1-7-2025																	
RSP	H09	H10	H11	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
115	€ 3.806,45	€ 3.969,82	€ 4.275,26	€ 4.655,97	€ 5.131,88	€ 5.720,04	€ 6.445,98	€ 7.346,66	€ 8.466,14	€ 9.767,43	€ 10.835,74	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
114	€ 3.774,21	€ 3.936,17	€ 4.238,96	€ 4.616,36	€ 5.088,15	€ 5.671,18	€ 6.390,79	€ 7.283,66	€ 8.393,40	€ 9.683,36	€ 10.742,38	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
113	€ 3.741,99	€ 3.902,52	€ 4.202,63	€ 4.576,75	€ 5.044,38	€ 5.622,30	€ 6.335,62	€ 7.220,64	€ 8.320,65	€ 9.599,30	€ 10.649,03	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
112	€ 3.709,76	€ 3.868,86	€ 4.166,33	€ 4.537,11	€ 5.000,63	€ 5.573,44	€ 6.280,42	€ 7.157,62	€ 8.247,89	€ 9.515,24	€ 10.555,67	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
111	€ 3.677,53	€ 3.835,23	€ 4.130,03	€ 4.497,51	€ 4.956,86	€ 5.524,56	€ 6.225,25	€ 7.094,61	€ 8.175,15	€ 9.431,18	€ 10.462,33	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
110	€ 3.645,30	€ 3.801,57	€ 4.093,73	€ 4.457,89	€ 4.913,13	€ 5.475,70	€ 6.170,07	€ 7.031,59	€ 8.102,40	€ 9.347,11	€ 10.368,96	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
109	€ 3.613,06	€ 3.767,91	€ 4.057,41	€ 4.418,27	€ 4.869,37	€ 5.426,83	€ 6.114,89	€ 6.968,58	€ 8.029,64	€ 9.263,04	€ 10.275,61	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
108	€ 3.580,83	€ 3.734,27	€ 4.021,10	€ 4.378,66	€ 4.825,61	€ 5.377,96	€ 6.059,71	€ 6.905,56	€ 7.956,92	€ 9.178,98	€ 10.182,27	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
107	€ 3.548,61	€ 3.700,61	€ 3.984,80	€ 4.339,04	€ 4.781,85	€ 5.329,08	€ 6.004,53	€ 6.842,55	€ 7.884,16	€ 9.094,91	€ 10.088,90	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
106	€ 3.516,37	€ 3.666,96	€ 3.948,50	€ 4.299,41	€ 4.738,10	€ 5.280,21	€ 5.949,34	€ 6.779,54	€ 7.811,40	€ 9.010,85	€ 9.995,55	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
105	€ 3.484,15	€ 3.633,31	€ 3.912,18	€ 4.259,80	€ 4.694,35	€ 5.231,34	€ 5.894,15	€ 6.716,53	€ 7.738,66	€ 8.926,78	€ 9.902,20	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
104	€ 3.451,92	€ 3.599,66	€ 3.875,88	€ 4.220,18	€ 4.650,58	€ 5.182,48	€ 5.838,97	€ 6.653,50	€ 7.665,91	€ 8.842,72	€ 9.808,85	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
103	€ 3.419,68	€ 3.566,01	€ 3.839,58	€ 4.180,57	€ 4.606,83	€ 5.133,60	€ 5.783,79	€ 6.590,48	€ 7.593,16	€ 8.758,66	€ 9.715,49	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
102	€ 3.387,46	€ 3.532,37	€ 3.803,27	€ 4.140,94	€ 4.563,07	€ 5.084,74	€ 5.728,62	€ 6.527,48	€ 7.520,41	€ 8.674,59	€ 9.622,14	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
101	€ 3.355,23	€ 3.498,71	€ 3.766,95	€ 4.101,33	€ 4.519,32	€ 5.035,86	€ 5.673,42	€ 6.464,46	€ 7.447,66	€ 8.590,53	€ 9.528,78	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
100	€ 3.323,00	€ 3.465,06	€ 3.730,65	€ 4.061,72	€ 4.475,56	€ 4.987,00	€ 5.618,24	€ 6.401,45	€ 7.374,92	€ 8.506,46	€ 9.435,43	€ 11.482,39	€ 12.732,57	€ 14.408,90	€ 15.880,20	€ 17.027,83	€ 17.478,73
99	€ 3.290,76	€ 3.431,41	€ 3.694,36	€ 4.022,10	€ 4.431,81	€ 4.938,13	€ 5.563,07	€ 6.338,44	€ 7.302,16	€ 8.422,39	€ 9.342,08	€ 11.368,56	€ 12.606,24	€ 14.265,82	€ 15.722,38	€ 16.858,54	€ 17.304,95
98	€ 3.258,53	€ 3.397,75	€ 3.658,05	€ 3.982,49	€ 4.388,05	€ 4.889,26	€ 5.507,88	€ 6.275,42	€ 7.229,41	€ 8.338,34	€ 9.248,73	€ 11.254,74	€ 12.479,91	€ 14.122,73	€ 15.564,59	€ 16.689,26	€ 17.131,16
97	€ 3.226,31	€ 3.364,10	€ 3.621,74	€ 3.942,86	€ 4.344,30	€ 4.840,39	€ 5.452,69	€ 6.212,41	€ 7.156,67	€ 8.254,26	€ 9.155,37	€ 11.140,92	€ 12.353,59	€ 13.979,64	€ 15.406,78	€ 16.519,99	€ 16.957,38
96	€ 3.194,07	€ 3.330,46	€ 3.585,42	€ 3.903,25	€ 4.300,53	€ 4.791,52	€ 5.397,51	€ 6.149,39	€ 7.083,91	€ 8.170,20	€ 9.062,01	€ 11.027,10	€ 12.227,26	€ 13.836,55	€ 15.248,99	€ 16.350,71	€ 16.783,59
95	€ 3.161,85	€ 3.296,81	€ 3.549,13	€ 3.863,63	€ 4.256,79	€ 4.742,65	€ 5.342,33	€ 6.086,38	€ 7.011,17	€ 8.086,14	€ 8.968,67	€ 10.913,28	€ 12.100,93	€ 13.693,46	€ 15.091,18	€ 16.181,42	€ 16.609,80
94	€ 3.129,62	€ 3.263,15	€ 3.512,82	€ 3.824,02	€ 4.213,03	€ 4.693,77	€ 5.287,15	€ 6.023,36	€ 6.938,42	€ 8.002,07	€ 8.875,29	€ 10.799,44	€ 11.974,62	€ 13.550,37	€ 14.933,39	€ 16.012,15	€ 16.436,01
93	€ 3.097,39	€ 3.229,51	€ 3.476,52	€ 3.784,38	€ 4.169,27	€ 4.644,92	€ 5.231,97	€ 5.960,36	€ 6.865,66	€ 7.918,01	€ 8.781,94	€ 10.685,62	€ 11.848,29	€ 13.407,28	€ 14.775,58	€ 15.842,87	€ 16.262,22
92	€ 3.065,15	€ 3.195,85	€ 3.440,19	€ 3.744,78	€ 4.125,52	€ 4.596,04	€ 5.176,78	€ 5.897,32	€ 6.792,91	€ 7.833,95	€ 8.688,59	€ 10.571,80	€ 11.721,95	€ 13.264,19	€ 14.617,77	€ 15.673,59	€ 16.088,44
91	€ 3.032,93	€ 3.162,20	€ 3.403,90	€ 3.705,16	€ 4.081,75	€ 4.547,17	€ 5.121,60	€ 5.834,32	€ 6.720,17	€ 7.749,89	€ 8.595,23	€ 10.457,98	€ 11.595,63	€ 13.121,10	€ 14.459,97	€ 15.504,32	€ 15.914,64
90	€ 3.000,70	€ 3.128,55	€ 3.367,59	€ 3.665,54	€ 4.038,02	€ 4.498,29	€ 5.066,42	€ 5.771,30	€ 6.647,41	€ 7.665,81	€ 8.501,89	€ 10.344,15	€ 11.469,31	€ 12.978,02	€ 14.302,17	€ 15.335,04	€ 15.740,85
89	€ 2.968,46	€ 3.094,90	€ 3.331,29	€ 3.625,94	€ 3.994,25	€ 4.449,43	€ 5.011,24	€ 5.708,30	€ 6.574,66	€ 7.581,74	€ 8.408,53	€ 10.230,32	€ 11.342,98	€ 12.834,92	€ 14.144,37	€ 15.165,77	€ 15.567,09
88	€ 2.953,47	€ 3.061,25	€ 3.294,97	€ 3.586,31	€ 3.950,50	€ 4.400,54	€ 4.956,06	€ 5.645,27	€ 6.501,92	€ 7.497,68	€ 8.315,17	€ 10.116,50	€ 11.216,65	€ 12.691,84	€ 13.986,57	€ 14.996,48	€ 15.393,29
87	€ 2.953,47	€ 3.027,60	€ 3.258,67	€ 3.546,69	€ 3.906,73	€ 4.351,69	€ 4.900,86	€ 5.582,27	€ 6.429,17	€ 7.413,62	€ 8.221,82	€ 10.002,68	€ 11.090,34	€ 12.548,75	€ 13.828,76	€ 14.827,20	€ 15.219,50
86	€ 2.953,47	€ 2.993,95	€ 3.222,36	€ 3.507,08	€ 3.862,99	€ 4.302,82	€ 4.845,69	€ 5.519,24	€ 6.356,41	€ 7.329,57	€ 8.128,47	€ 9.888,86	€ 10.964,01	€ 12.405,66	€ 13.670,97	€ 14.657,93	€ 15.045,72
85	€ 2.953,47	€ 2.960,29	€ 3.186,06	€ 3.467,46	€ 3.819,23	€ 4.253,95	€ 4.790,51	€ 5.456,23	€ 6.283,67	€ 7.245,50	€ 8.035,10	€ 9.775,03	€ 10.837,68	€ 12.262,57	€ 13.513,16	€ 14.488,64	€ 14.871,93
84	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.149,74	€ 3.427,84	€ 3.775,48	€ 4.205,07	€ 4.735,32	€ 5.393,21	€ 6.210,93	€ 7.161,42	€ 7.941,76	€ 9.661,20	€ 10.711,35	€ 12.119,48	€ 13.355,36	€ 14.319,37	€ 14.698,14
83	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.113,45	€ 3.388,23	€ 3.731,71	€ 4.156,20	€ 4.680,15	€ 5.330,20	€ 6.138,18	€ 7.077,36	€ 7.848,41	€ 9.547,38	€ 10.585,04	€ 11.976,39	€ 13.197,57	€ 14.150,09	€ 14.524,35
82	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.077,14	€ 3.348,60	€ 3.687,97	€ 4.107,34	€ 4.624,96	€ 5.267,19	€ 6.065,44	€ 6.993,29	€ 7.755,05	€ 9.433,56	€ 10.458,70	€ 11.833,29	€ 13.039,75	€ 13.980,81	€ 14.350,56
81	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.040,83	€ 3.308,99	€ 3.644,20	€ 4.058,47	€ 4.569,78	€ 5.204,18	€ 5.992,68	€ 6.909,23	€ 7.661,70	€ 9.319,74	€ 10.332,37	€ 11.690,20	€ 12.881,96	€ 13.811,53	€ 14.176,78
80	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.004,51	€ 3.269,37	€ 3.600,45	€ 4.009,59	€ 4.514,59	€ 5.141,15	€ 5.919,93	€ 6.825,17	€ 7.568,34	€ 9.205,91	€ 10.206,05	€ 11.547,13	€ 12.724,15	€ 13.642,25	€ 14.002,98
79	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.968,22	€ 3.229,76	€ 3.556,69	€ 3.960,73	€ 4.459,41	€ 5.078,14	€ 5.847,19	€ 6.741,11	€ 7.474,99	€ 9.092,09	€ 10.079,73	€ 11.404,04	€ 12.566,36	€ 13.472,98	€ 13.829,21
78	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.190,14	€ 3.512,94	€ 3.911,85	€ 4.404,23	€ 5.015,13	€ 5.774,43	€ 6.657,05	€ 7.381,63	€ 8.978,26	€ 9.953,40	€ 11.260,95	€ 12.408,54	€ 13.303,71	€ 13.655,41
77	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.150,51	€ 3.469,18	€ 3.862,99	€ 4.349,04	€ 4.952,12	€ 5.701,68	€ 6.572,97	€ 7.288,29	€ 8.864,45	€ 9.827,08	€ 11.117,86	€ 12.250,75	€ 13.134,42	€ 13.481,62
76	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.110,91	€ 3.425,42	€ 3.814,11	€ 4.293,86	€ 4.889,10	€ 5.628,93	€ 6.488,91	€ 7.194,92	€ 8.750,61	€ 9.700,74	€ 10.974,77	€ 12.092,94	€ 12.965,15	€ 13.307,85
75	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.071,29	€ 3.381,67	€ 3.765,25	€ 4.238,68	€ 4.826,09	€ 5.556,18	€ 6.404,84	€ 7.101,57	€ 8.636,80	€ 9.574,43	€ 10.831,68	€ 11.935,14	€ 12.795,87	€ 13.134,05
74	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.031,67	€ 3.337,92	€ 3.716,38	€ 4.183,51	€ 4.763,07	€ 5.483,44	€ 6.320,78	€ 7.008,23	€ 8.522,97	€ 9.448,10	€ 10.688,58	€ 11.777,34	€ 12.626,58	€ 12.960,26
73	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.992,04	€ 3.294,17	€ 3.667,51	€ 4.128,32	€ 4.700,06	€ 5.410,68	€ 6.236,72	€ 6.914,86	€ 8.409,15	€ 9.321,77	€ 10.545,50	€ 11.619,54	€ 12.457,31	€ 12.786,47
72	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.250,40	€ 3.618,63	€ 4.073,14	€ 4.637,05	€ 5.337,93	€ 6.152,65	€ 6.821,50	€ 8.295,32	€ 9.195,45	€ 10.402,41	€ 11.461,74	€ 12.288,03	€ 12.612,69
71	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.206,65	€ 3.569,76	€ 4.017,95	€ 4.574,03	€ 5.265,19	€ 6.068,59	€ 6.728,15	€ 8.181,50	€ 9.069,13	€ 10.259,33	€ 11.303,95	€ 12.118,75	€ 12.438,90
70	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 2.953,47	€ 3.162,90	€ 3.520,91	€ 3.962,77	€ 4.511,02	€ 5.192,43	€ 5.984,52	€ 6.634,80	€ 8.067,67	€ 8.942,80	€ 10.116,24	€ 11.146,13	€ 11.949,47	€ 12.265,12

Waarde van een uur in het keuzemodel

De waarde van een verlofuur bedraagt 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering);

Paragraaf 2 Tabel bonussen en emolumenten beloningssystem

1. Gratificatiebudget

Het gratificatiebudget is minimaal 0,5% en maximaal 1% van de loonsom. Het percentage tussen 0,5% en 1% wordt jaarlijks door de directie vastgesteld.

2. Emolumenten managementfuncties per maand

Salarisschaal Vaste toeslag Netto onkostenvergoeding

I	€ 523,44	€ 130,-
II	€ 1.395,82	€ 182,-
III	€ 2.442,75	€ 182,-

De vaste managementtoeslagen worden geïndexeerd gelijk met een collectieve salarisverhoging.

Onkostenvergoedingen zijn netto indien en voor zover dat fiscaal is toegestaan.

3. Toelage afstudeerders/stagiaires/praktikanten

Bedrag voor alle studierichtingen:

€ 494,- bruto per maand

Tegemoetkoming huisvestingsvergoeding € 200,- netto per maand.

De Toelage afstudeerders/stagiaires/praktikanten wordt geïndexeerd gelijk met een collectieve salarisverhoging.

4. Salarisgroeitabel

Salarisgroeitabel

	Actuele RSP Beoordelingsscore	RSP 70-80	RSP 81-90	RSP 91-100	RSP 101-105	Maximum uitloop	Spreiding
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%
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	0	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;
  - januari of oktober/november van het jaar daarvoor: planningsgesprek;
  - mei/ juni: functioneringsgesprek;
  - december/januari 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 PALLAS heeft functiebeschrijvingen opgesteld en gewaardeerd met een daartoe bestemd en gevalideerd systeem.

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 PALLAS

	Management	International Business Developer	Consultant Consultancy & Services	Research Consultant	Staff Professional	Technisch Specialist	Business Support	Algemeen Medewerker	Onderzoeksmedewerker	Projectmanager Algemeen
	3 levels	2 levels	5 levels	5 levels	6 levels	5 levels	4 levels	3 levels	3 levels	4 levels
DV										
21										
20										
19		2	5	5						
18		1	4	4	6					4
17	3		3	3	5	5				3
16	2		2	2	4	4				2
15	1		1	1	3	3			3	1
14					2	2			2	
13					1	1	4		1	
12							3			
11							2	3		
10							1	2		
9								1		

	Teammanager Consultancy &Services	Projectmanager C&S	Engineer	Proces Operator	Productie Operator	Onderhoudsmedewerker	Planner	Inkoper/ contractmanager	Quick Response Team	Logistiek Operator
	3 levels	3 levels	6 levels	6 levels	6 levels	6 levels	3 levels	5 levels	5 Levels	5 Levels
DV										
21										
20										
19	2	3								
18	1	2	6							
17		1	5					5		
16			4	6	6	6		4		
15			3	5	5	5	3	3		5
14			2	4	4	4	2	2	5	4
13			1	3	3	3	1	1	4	3
12				2	2	2			3	2
11				1	1	1			2	1
10									1	

Bijlage C: Faciliteiten voor vakbonden

C.1 Algemeen

NRG PALLAS stelt faciliteiten ter beschikking aan de vakbonden voor de uitoefening van hun taak, overeenkomstig hun statuten. Daarbij wordt gestreefd naar verbetering van informatie aan en communicatie met de bij NRG PALLAS werkzame leden. NRG PALLAS 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 NRG PALLAS te betreden voor het onderhouden van contacten met leden van de vakbonden. Zij zijn verplicht zich te houden aan de eisen die bezoekers aan het terrein worden opgelegd.

C.3 Beschikbaarstelling ruimten en voorzieningen

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

C.4. Buitengewoon verlof kaderleden

1. NRG PALLAS verleent, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit in redelijkheid toelaten, op verzoek van een vakbond waarvan de betrokken medewerker 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 vakbond en
   b. aan de door deze vakbond georganiseerde vormings- en scholingsbijeenkomsten.
2. NRG PALLAS 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 medewerker dient bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooien 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 vakbond ondertekende uitnodiging.

C.5. Buitengewoon verlof scholing en opleiding leden

NRG PALLAS verleent, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit in redelijkheid toelaten, op verzoek van een vakbond waarvan de betrokken medewerker lid is, aan het vakbondslid buitengewoon verlof met behoud van salaris voor door hun vakbond 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 medewerker 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 medewerker 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 vakbond ondertekende uitnodiging.

C.6 Communicatie, beraad en individuele ondersteuning

NRG PALLAS biedt de vakbonden de mogelijkheid om:

1. schriftelijke informatie van de vakbonden te verspreiden conform de regels die daarvoor gelden;
2. lidmaatschapsgelden of andere geldelijke bijdragen te innen op een nader met NRG PALLAS overeen te komen wijze;
3. mededelingen te doen over de vakbond en diens werkzaamheden op de door NRG PALLAS ter beschikking gestelde publicatieborden of andere media;
4. beraad met leden of onderling beraad te voeren;
5. een medewerker - 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 vakbonden zijn verplicht hun voor vakbondswerkzaamheden vervulde werktijduren te registreren in het tijdschrijfsysteem.

C.8 Buiten werking stellen faciliteiten

1. NRG PALLAS 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. NRG PALLAS 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. NRG PALLAS gaat niet over tot buiten werking stellen of schorsing dan nadat overleg is gepleegd met de vakbonden aan wie de faciliteiten zijn toegekend.

C.9 Ontslagbescherming

1. Een medewerker die namens zijn vakbond zitting heeft in werkzame organen of commissies of als kaderlid werkzaam is, zal niet door NRG PALLAS 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. NRG PALLAS zal, indien sprake is van ontslag om een andere reden dan bedoeld in lid 1, de vakbond over het voornemen tot ontslag informeren.

C.10 Regeling werkgeversbijdrage

NRG PALLAS verstrekt aan de vakbonden die deel uitmaken van de cao een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV, CNV en de Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.

C.11 Vakbondscontributie

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

C.12 Vakbondsconsulent

1. Een medewerker kan worden benoemd tot vakbondsconsulent en treedt in die hoedanigheid op als vertrouwenspersoon voor iedere medewerker die daarom verzoekt in geval van vragen, problemen, conflicten tussen NRG PALLAS en de medewerker.
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 vakbonden 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 NRG PALLAS en de betreffende vakbond de medewerker 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 vakbond verzekerd voor de aansprakelijkheid van de werkzaamheden als vakbondsconsulent. Daarnaast kan hij deelnemen aan vervolgactiviteiten 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 medewerker heeft recht op een flexibele arbeidsduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet.
2. De flexibele arbeidsduur houdt in dat de medewerker 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 medewerker 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 NRG PALLAS en de medewerker 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 vakbonden kan worden gekozen voor een andere invulling van de in lid 2 genoemde flexibele arbeidsduur.
6. De afspraak tussen de medewerker en NRG PALLAS 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 NRG PALLAS en de medewerker 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 Is komen te vervallen

Bijlage F: Onderhandelingsresultaat cao 2025-2030

Onderhandelingsresultaat cao 2025 -2030

De looptijd
De looptijd van de NRG PALLAS cao is van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2030. Gedurende deze looptijd zullen partijen minimaal jaarlijks overleggen waarbij beide partijen onderwerpen kunnen agenderen en overeenkomen, waarna deze via een bij SZW aan te melden addendum toegevoegd worden aan de dan lopende cao.

Loonontwikkeling
Tijdens deze cao zal werkgever de structurele algemene loonsverhoging en eventuele eenmalige uitkeringen uit de cao Nederlandse Universiteiten per diezelfde ingangsdatum toepassen op de werknemers die onder de NRG PALLAS cao of de vervangende harmonisatie-cao vallen, mits tot 1 juli 2030. Hierbij geldt het voorbehoud dat zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden van werkgever hernieuwd overleg over tijdelijke bijstelling kunnen vereisen.

De koppeling met de hiervoor benoemde loonontwikkeling uit de cao Nederlandse Universiteiten is na 30 juni 2030 niet meer van toepassing en in de cao wordt op dit punt nawerking uitgesloten. Werkgever zal met de vakbonden voor de loonontwikkeling na 30 juni 2030 in een opvolgende cao passende afspraken maken.

Waardeontwikkeling totaalpakket
De waardestijging c.q. daling van het totaalpakket cao NRG PALLAS is gelijk aan de waardestijging c.q. daling van het totaalpakket cao NU (met uitzondering van zaken uit de cao NU die zijn gedelegeerd door de vakbonden aan de OR en derhalve in het personeelshandboek zijn opgenomen). Hierbij geldt dat dit door partijen in redelijkheid en billijkheid wordt bezien. Ook geldt het voorbehoud dat zwaarwegende bedrijfseconomische omstandigheden van werkgever hernieuwd overleg over tijdelijke bijstelling kunnen vereisen.

De koppeling met de hiervoor benoemde waardeontwikkeling totaalpakket van de cao Nederlandse Universiteiten is na 30 juni 2030 niet meer van toepassing en in de cao wordt op dit punt nawerking uitgesloten.

Protocol
Deze tekst wordt ook opgenomen in de cao 2025-2030:

FNV en CNV stemmen in met beëindiging van het Protocol 2010 met ingang van 1 juli 2025. Vanaf 1 juli 2025 zijn de vakbonden gesprekspartner op onderwerpen die volgen uit de Wet op de cao én de onderwerpen die in deze cao zijn geregeld met de vakbonden. De OR is gesprekspartner op onderwerpen die volgen uit de Wet op de Ondernemingsraden

Harmonisatie arbeidsvoorwaarden NRG en PALLAS
De vakbonden zijn bereid actief mee te werken en committeren zich aan een proces om voortvarend te komen tot de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van NRG en PALLAS. Partijen zetten zich in om deze NRG PALLAS cao zo spoedig mogelijk integraal te vervangen door een cao waarin de arbeidsvoorwaarden van zowel PALLAS als NRG worden geharmoniseerd tot één cao en één pakket aan arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Deze wijzigingen zullen bij SZW aangemeld worden als cao.

Medisch Toezicht Artikel 6.17
Zie bijlage 1 hieronder met de volledige aangepaste cao tekst zoals overeengekomen op 22 mei 2025

Zeggenschap rooster/werktijden

NRG PALLAS hecht veel waarde aan de werk/privé balans voor alle medewerkers. Een goede balans leidt tot gezondere, meer betrokken en beter presterende medewerkers. De huidige cao biedt mogelijkheden om (in samenspraak met de manager en de collega's, zodat het bedrijfsbelang, het teambelang en het individuele belang meegewogen wordt), in een breed dagdienstvenster (van 07.00 tot 19.00) werkzaamheden te verrichten. Voorbeelden zijn eerder of later starten (en eerder of later eindigen), de ene dag meer en de andere dag minder uren werken (zoals bijvoorbeeld 4x9), alsook ruime mogelijkheden voor medewerkers die in kantoorfuncties werken om thuis te werken. Deze (reeds bestaande) regelingen bieden veel flexibiliteit om werk en privé goed in balans te houden. In gevallen waar individuele managers de mogelijkheden tot flexibel werken voor medewerkers onnodig inperken, zal HR – binnen de mogelijkheden die de cao biedt - het gesprek faciliteren om tot een optimale afspraak te komen.

Doorbetalen voor onderweg zijn

Werknemers moeten soms voor hun werk naar andere plaatsen reizen dan hun vaste standplaats. Onderzocht is of de meest recente jurisprudentie aanleiding geeft tot aanpassing van regelingen. Partijen hebben geconcludeerd dat de huidige regelingen voldoen aan de wet. In het overleg over de harmonisatie cao zullen de huidige regelingen opnieuw bezien worden.

Ouderschapsverlof

Sinds augustus 2022 kunnen ouders 9 weken ouderschapsverlof opnemen in het 1e jaar na bevalling of adoptie met een UWV-uitkering van 70% van het maximale dagloon. Cao-partijen hebben afgesproken dat voor deze periode van 9 weken loondoorbetaling zal plaatsvinden tot het maximale dagloon. Ook behoudt werknemer de pensioenopbouw.

Werkdruk

Het ervaren van werkdruk kan vele achterliggende oorzaken hebben. Partijen hebben afgesproken dat er, in brede zin, onderzoek gedaan zal worden op welke afdelingen werkdruk wordt ervaren of welke demografische groepen medewerkers danwel functies werkdruk ervaren, en wat de achterliggende redenen zijn voor de ervaren werkdruk. Hiertoe zal uiterlijk in het eerste kwartaal van 2026 een medewerkers tevredenheidsonderzoek plaatsvinden onder de gehele populatie. De OR zal betrokken worden bij het opzetten van het onderzoek. De uitkomsten hiervan zullen, mits praktisch haalbaar, uiterlijk in het tweede kwartaal van 2026 binnen het bedrijf gecommuniceerd worden, Waar relevant zal er een actieplan worden ontwikkeld om de te hoge, of te lage, werkdruk te adresseren en werkvoorraad tussen de verschillende medewerkers evenwichtig(er) te verdelen.

Verlenging afspraken over RVU:

De huidige (tijdelijke) RVU-regeling zal per 31 december 2025 van rechtswege aflopen. Werkgever erkent dat een verlenging van de RVU-drempelvrijstelling op basis van het "Hoofdlijnenakkoord" van 18 oktober 2024 ('nieuwe RVU-regeling') een mogelijkheid kan bieden voor oudere werknemers, die ook met aanvullende preventieve (DI-)maatregelen moeite blijven houden om gezond werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken.

Partijen zijn het eens dat nu nog geen overleg kan worden gevoerd over een (nieuwe) RVU-regeling op basis van voornoemd Hoofdlijnenakkoord, omdat vooralsnog onvoldoende bekend is, hoe de nieuwe regeling vorm krijgt in Wet- en regelgeving. Zodra deze duidelijkheid er is (verwachting na de zomer van 2025 a.s.), dan zullen partijen in overleg te treden over een eventuele (nieuwe) RVU-regeling, waarbij het overleg dan, gelet op het Hoofdlijnenakkoord, in ieder geval zal zien op de volgende onderwerpen:

- Definitie doelgroep zware beroepen plus onderbouwing aan de hand van objectieve criteria voor de validatie;
- koppeling DI regeling met de RVU afspraak;
- Eventuele extra fiscale ruimte knellende situaties (Euro 300,00 maand bruto);

- Eventuele inkomensgrens;
- Looptijd.

Hierbij geldt voor werkgever dat in alle omstandigheden tenminste voldaan wordt aan Wet- en (Fiscale) Regelgeving, inclusief het voorkomen van sancties (daaronder verstaan RVU-boetes).

De huidige RVU regeling is van toepassing tot en met 31 december 2025, gedurende deze periode kunnen medewerkers hiervan vrijwillig gebruik maken en een aanvraag hiervoor indienen bij HR.

WGA

Gedurende de looptijd van deze cao zal werkgever geen gebruik maken van de mogelijkheid om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de medewerkers.

Petten, 3 juli 2025

BIJLAGE 1

Wijzigingen CAO artikelen 6.16.en 6.17

Vervangende tekst artikel 6.17 cao NRG.

Artikel 6.17 Medisch toezicht QRT

Bij het niet hebben of halen van de medische keuring, blijft de medewerker voor een periode van maximaal 12 weken zijn persoonlijke 24 uurs-dienstrooster lopen. Binnen die periode van 12 weken dient de medewerker zorg te dragen voor het met goed gevolg afleggen van de medische keuring. Mocht dit niet binnen 12 weken lukken, dan mag de werkgever de medewerker voor zijn volle contracturen in de dagdienst plaatsen, tenzij advies van de bedrijfsarts anders aangeeft. Mocht tijdens arbeidsongeschiktheid de keuringsdatum verlopen, dan gaat de periode van 12 weken in na hersteld melding door medewerker zelf of door de bedrijfsarts.

Als de medewerker in de eerder genoemde 12 weken op andere medische gronden arbeidsongeschikt raakt en daardoor niet verder kan met de voorbereiding voor de PPMO keuring, dan loopt de termijn door vanaf de datum ziekmelding tot einde periode van 12 weken, onder aftrek van de al verstrekken weken voorafgaand aan de ziekte melding. Als de medewerker na 6 maanden er niet in geslaagd is de keuring met goed gevolg af te leggen, dan volgt er een nader onderzoek door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts zal advies uitbrengen op basis waarvan nadere gesprekken volgen over de toekomst van de medewerker

Artikel 6.16

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 medewerker 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 vervolgafspraken;

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. PPMO: een medisch onderzoek waarmee de ontwikkeling van de fysieke en psychische belastbaarheid van de medewerker kan worden bijgehouden. Dit onderzoek zal gericht zijn op het meten van de belastbaarheid van de medewerker ten aanzien van de specifieke taken waaruit de bezwarende functie bestaat en voorspellingen te doen over de belastbaarheid van de medewerker in de toekomst.

Persoonlijk budget: gedurende de actieve periode van een bezwarende functie ontvangt de medewerker 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.

e. De huidige regeling 21 jaar 10% toeslag wordt gewijzigd in 10% toeslag zolang men actief is in de ploegendienst (toeslag is niet pensioen dragend). In relatie hiermee wordt bij een (her)plaatsing in de dagdienst vanuit de ploegendienst (mits CAO NRG 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024 54 voldaan aan de gestelde voorwaarden onder toepassing van de dagdienstregeling) de leeftijd opgeschoven van 50 jaar naar 55 jaar. 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.

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	- uw (adoptie)ouder(s); - uw (adoptie)kind(eren).	- 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	- uw grootouder(s); - uw kleinkind(eren); - uw broer(s) en zus(sen).	- de grootouder(s) van uw partner; - de kleinkind(eren) van uw partner; - de broer(s) en zus(sen) van uw partner.
3e graad	- 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).	- 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: Eindvoorstel arbeidsvoorwaarden QRT 7 februari 2023

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 Flextijd 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/invaldienst

- Bij overwerk/invaldienst 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, 5,5uur 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 gelijkluidend 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 PALLAS Tijdelijke RVU-regeling aangepaste versie 3 juli 2025

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst NRG PALLAS:

de Besloten Vennootschap NRG PALLAS B.V., gevestigd te Alkmaar, hierna te noemen “NRG PALLAS”;

en

de vereniging FNV, gevestigd te Utrecht;
de vereniging CNV, 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 PALLAS. 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. Medewerker: de medewerker die in dienst is van de werkgever, die gebruik maakt van de RVU-regeling.
3. Werkgever: NRG PALLAS, die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 7 van dit artikel.
4. RVU Uitkering: het bedrag dat de medewerker zal ontvangen en de medewerker en NRG PALLAS 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 medewerker en NRG PALLAS 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 medewerker die:

   a. in de periode tot en met 31 december 2025 op uittredingsdatum een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, en;

   b. direct voorafgaand aan de uittredingsdatum 15 jaar in dienst is bij de werkgever;

2. Geen recht op een uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en/of een IVA-uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.

3. Deze regeling treedt in werking op <datum> 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. Er geldt geen automatische verlenging. Partijen hebben in het Onderhandelingsresultaat cao 2025-2025 (zie bijlage F) afspraken gemaakt hoe zij verder willen spreken over dit onderwerp.

4. Deelname aan de RVU regeling is vrijwillig. De medewerker bepaalt zelf hoeveel maanden hij wil deelnemen aan de RVU regeling tenzij de wettelijke periode korter is, en een maximum van 36 maanden.

5. NRG PALLAS vindt het van belang dat de medewerker die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. NRG PALLAS adviseert de medewerker 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. NRG PALLAS 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 medewerker 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 NRG PALLAS 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 NRG PALLAS 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 NRG PALLAS alle informatie aan NRG PALLAS 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. NRG PALLAS is bevoegd de door NRG PALLAS 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. NRG PALLAS 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 medewerker 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 NRG PALLAS gemotiveerd (schriftelijk) worden afgewezen. Een verzoek van een medewerker kan alleen worden afgewezen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.

3. De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering en NRG PALLAS 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 NRG PALLAS die met de medewerker de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend.

Artikel 7 Hardheidsclausule

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

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

Artikel 8 Anti-cumulatie

De medewerker 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.

Bijlage K: Akkoord CAO NRG 2023 ~ 2024 en Akkoord wijziging CAO-tekst betreffende de 80-90-100 regeling RBW 11-01-2024 (brief ABNCN)

Petten, 27 september 2023

Onze referentie: NRG-DIR

Looptijd en Beloning
De looptijd van de cao is van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024. Op 1 augustus 2023 worden de salarissen structureel met 9% verhoogd. Ook de salarisschalen worden met 9% verhoogd. Daarnaast ontvangen alle werknemers die op 1 augustus 2023 een dienstverband bij NRG hebben een eenmalige uitkering. Hiermee wordt invulling gegeven aan de afspraak dat NRG de loonontwikkeling volgt van de CAO Nederlandse Universiteiten (NU).

Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 1200,- bruto voor werknemers die maximaal 14 euro per uur ontvangen, € 1000,- bruto voor werknemers met een schaalsalaris tot en met € 4.257,- bruto per maand en € 800,- bruto voor werknemers daarboven.
De eenmalige uitkering wordt toegekend per 1 september 2023.

Voor de eenmalige uitkering geldt in de situatie voor een parttimer dat het salarispercentage leidend is voor de vaststelling van de eenmalige uitkering.

Loonontwikkeling in de volgende jaren
Vakbonden hebben aangeven te willen onderzoeken of in de volgende jaren NRG een eigen beleid op loonontwikkeling kan volgen zodat deze wordt losgekoppeld van de loonontwikkeling bij de cao NU.

NRG wil de lijn met de cao NU los koppelen en wil een eigen beleid op loon ontwikkelen.
Ook wil NRG af van het Overlegprotocol 2010 (incl. zuiverder rollen voor OR en vakbonden). Inzake pensioen: ABP heeft bevestigd dat NRG- in geval van het loskoppelen van de NU- CAO- bij ABP kan blijven met een iets hogere Arbeidsongeschiktheidspremie.

Deeltijdwerken
Vakbonden en NRG zijn het er over eens dat het voor iedere medewerker bij NRG mogelijk moet zijn om in deeltijd te werken waarbij de kaders van toepassing zijn van de wetgeving op dit gebied (wet aanpassing arbeidsduur).

Afspraken over PAGO en PPMO
NRG wil dit onderwerp voortaan bespreken met de Ondernemingsraad, inclusief eventuele acties vanuit de RI&E aangaande PAGO/PPMO (en andere medische keuringen). Immers keuringen hebben een directere ‘verbinding’ met de Arbo wetgeving en de RI&E. Daarom horen deze zaken naar de visie van

HR niet in de CAO maar moeten besproken worden met de OR. Vakbonden hebben aangegeven hiervoor open te staan zodra er initiële afspraken met de OR hieromtrent zijn gemaakt.

Werkweek van 4x9 uur
Bonden hebben voorgesteld te komen tot een regeling om 4x9 uur te werken. NRG staat hier ten principale negatief tegenover en heeft de overwegingen hierbij toegelicht, maar is eventueel bereid om hierover een nadere studieafspraak te maken.

Rouwverwerking
Bonden hebben gevraagd om een ruimere regeling rond het verwerken van rouw. NRG heeft voorgesteld: “In geval van overlijden van partner of kind wordt er ruimte geboden voor het rouwproces en worden er maatwerkafspraken gemaakt met betrekking tot de benodigde ondersteuning en/of extra buitengewoon verlof”. Maatwerkafspraken worden gemaakt met de leidinggevende. Mocht je er niet uit komen, dan kun je je wenden tot de betreffende HR Business Partner.

Stagevergoedingen
Cao-partijen zijn het eens geworden over het voorstel van de vakbonden voor aanpassing van de stagevergoedingen, nl. een bedrag voor alle studierichtingen (475 euro bruto per maand) en vanaf de nieuwe CAO dit bedrag mee laten ontwikkelen met het loonsverhogingspercentage.

Promotie en 3 RSP’s:
Cao-partijen zijn het eens geworden om bij een formele functiewijziging door een promotie die niet leidt tot een indeling in een hogere salarisschaal een financiële verbetering te geven van:

- 3 RSP indien het salaris boven de 80% RSP ligt
- 6 RSP indien het salaris onder de 80% RSP ligt

Voorwaarde is dat de functies opgenomen zijn in het functiehuis.

Artikel 3.41 Vergoedingenschema
NRG en vakbonden zijn het eens over aanpassing van het vergoedingenschema:
Inzake het vergoedingenschema voor werkroosters komende uit de dagdienst die buiten reguliere werktijden gaan werken is het voorstel om de genoemde mogelijkheid van 2% uitbetaling te verwijderen omdat hier geen gebruik meer van wordt gemaakt

Regeling 21 jaar/10% toeslag (van toepassing op HFR en QRT)

De huidige regeling 21 jaar 10% toeslag wordt gewijzigd in 10% toeslag zolang men actief is in de ploegendienst (toeslag is niet pensioen dragend). In relatie hiermee wordt bij een (her)plaatsing in de dagdienst vanuit de ploegendienst (mits voldaan aan de gestelde voorwaarden onder toepassing van de dagdienstregeling) de leeftijd opgeschoven van 50 jaar naar 55 jaar.

Salarisgroeitabel met marktwaarde (zie pag 58 CAO)
NRG en de vakbonden zijn het eens om de salarisgroeitabel op een specifiek punt aan te passen

C	Volgens verwachting	8	6	4	2	1	-1	105

Het 'geel gearceerde' in de tabel wordt van -1 veranderd in 0 (nul) . Dit is al een ruim aantal jaren de praktijk.

Artikel 3.15 Eindejaarsuitkering
Medewerkers krijgen vanaf 1 januari 2024 de keuzemogelijkheid om de eindejaarsuitkering naar rato per maand uit te laten keren of eenmaal per jaar. Medewerkers moeten dan vóór 1 december van enig jaar hun keuze bekend maken voor het jaar daarop. Tussentijds kan men dan geen wijziging van de keuze doorvoeren.

Artikel 3.27 Vergoeding voor overwerk en meerwerk
Alle medewerkers in de ploegendienst krijgen de mogelijkheid om overwerk òf uit te betalen òf in Tijd voor Tijd (TVT) terug te geven. Indien men kiest voor TVT wordt dit geboekt op de bovenwettelijke vakantie rechten van het jaar waarin het overwerk is verricht. Dit betekent dat de opgebouwde rechten aan TVT na vijf jaar vervallen.

Werkgroep Redactie CAO
Reeds vorig jaar is er een werkgroep gestart die nagaat welke CAO artikelen verwijzen naar de wet dan wel niet meer van toepassing zijn. Deze artikelen kunnen uit de CAO verwijderd worden (bv de Levensloopregeling). Ook wordt nagegaan of en zo ja welke opleidingsartikelen uit de CAO kunnen worden verwijderd en in de toekomst met de OR moeten worden afgestemd. CAO-partijen hebben besloten de resultaten van deze werkgroep te verwerken in de volgende CAO

Afspraken voor medewerkers bij de HFR
Naar aanleiding van een interne werkgroep die zich heeft gebogen over enkele specifieke arbeidsvoorwaarden voor medewerkers in de volcontinudienst (met werkzaamheden gedurende alle diensten) bij de HFR doet NRG de volgende voorstellen:

50/55/60 regeling (duo-baan)
- Voor medewerkers in de HFR met een volcontinudienst met werkzaamheden tijdens alle diensten wordt het mogelijk om in een zgn. duo-baan te gaan werken. Vanaf een leeftijd van 55 jaar en indien in bezit van een HFR license wordt de vergoeding van de duo baan 55% salaris en 60% pensioenopbouw.

80/90/100 regeling
- Voor medewerkers in de HFR met een volcontinudienst met werkzaamheden tijdens alle diensten wordt het mogelijk om vanaf de leeftijd van 55 jaar en in bezit van een HFR license 80-90-100 te gaan werken. Voorwaarden is dat dit gebeurt in het huidige 5 ploegen rooster met minimaal 6-mens bezetting ((VTS blijft 5-man, 15 punten) en formatie (RBW >47FTE) en maximaal 1 werknemer per ploeg die 80% deeltijd werk (flexibele inzet van deeltijd uren i.o.m. ploeg).

Petten, 27 september 2023

FNV Bestuurder NRG/PALLAS

Postbus 9208
3506 GE UTRECHT

contactpersoon
A.J. Swageman

Telefoon
+31 6 5225 5411

e-mail
a.swageman@abncn.nl

Petten, 11 januari 2024

onze referentie : ABNCN-2023-01
uw referentie :
status : Definitief

onderwerp : Akkoord wijziging CAO-tekst betreffende de 80/90/100 regeling RBW

Geachte heer van Dorland,

20 december 2023 heeft het bestuur van de ABNCN in een gesprek met de directie en HR kort gesproken over de voorgestelde CAO-tekst omtrent de 80/90/100 regeling voor de reactorbedrijfswacht welke in de CAO-NRG 2023-2024 moet komen te staan.

Vanuit het HFR Management en HR is de vraag gesteld of deze CAO-tekst zoals in het akkoord: "Akkoord CAO NRG 2023 ~ 2024 final 20230927" is vastgelegd anders verwoord mag en kan worden in de CAO.

De ABNCN gaat akkoord met de volgende aanpassing van de CAO-tekst:

ABNCN Petten

Geb. 102.034
T 0224 56 8720

Westerduinweg 3
Postbus 25
1755 ZG Petten

KvK-nummer:
40637162

CAO tekst

Artikel 6.24 Aanpassing werktijden van fulltime naar deeltijd volcontinudienst HFR

1. 50/55/60 regeling (duo-baan)

- Voor werknemers in de HFR met een volcontinudienst met werkzaamheden tijdens alle diensten wordt het met ingang van 1 april 2023 mogelijk om in een zgn. duo-baan te gaan werken.
  Vanaf een leeftijd van 55 jaar en indien in bezit van een HFR license wordt de vergoeding van de duo baan 55% salaris en 60% pensioenopbouw.

datum

11 januari 2024

2. 80/90/100 regeling

- Voor werknemers in de HFR met een volcontinudienst met werkzaamheden tijdens alle diensten wordt het met ingang van 1 april 2023 mogelijk om vanaf de leeftijd van 55 jaar en in bezit van een HFR license 80-90-100 te gaan werken. Voor 80% werk ten opzichte van een fulltime baan, bedraagt de vergoeding van deze baan 90% salaris en 100% pensioenopbouw.

3. Uitvoeringsbepalingen

- Uitvoeringsbepalingen en toepassing van bovenstaande regelingen is opgenomen in BV-A20 (regeling van de Reactorbedrijfswacht bij de HFR)

Voor de reactorbedrijfswacht vormt deze aanpassing van de CAO-tekst geen enkele belemmering. En de ABNCN gaat derhalve akkoord met deze aanpassing in de CAO.

In afwachting van uw antwoord,
Namens de ABNCN,

Met vriendelijke groeten,