

ARBEIDSVoorwaarden

COVRA N.V.

gevestigd te

NIEUWDORP

1 januari 2023 - 31 december 2024

Rapport nummer : 21.122

Revisie : 2.0

Datum : 20 oktober 2022

© 2022. CAO partijen en de AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO evenals van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Den Haag.



Protocol

Tussen

COVRA N.V. te Nieuwdorp

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## INHOUD

ARTIKEL 1 DEFINITIES .....	7
ARTIKEL 2 INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST .....	8
ARTIKEL 3 OPZEGGING .....	9
ARTIKEL 4 VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU.....	9
ARTIKEL 5 DAGDIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR .....	10
ARTIKEL 6 VOLCONTINU ROOSTER EN ARBEIDSDUUR .....	11
ARTIKEL 7 BELONING EN TOEPASSING SALARISSCHALEN .....	12
ARTIKEL 8 PLOEGENTOESLAG .....	13
ARTIKEL 9 CONSIGNATIE EN BESCHIKBAARHEID .....	13
ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG .....	15
ARTIKEL 11 DIENSTTIJDUITKERING .....	15
ARTIKEL 12 OVERLIJDENSUITKERING .....	15
ARTIKEL 13 BIJDRAGE ZORGPREMIE .....	15
ARTIKEL 14 OVERWERK .....	16
ARTIKEL 15 VERSCHOVEN UREN.....	17
ARTIKEL 16 AFWEZIGHEIDTOESLAG .....	17
ARTIKEL 17 EXTRA OPKOMST.....	18
ARTIKEL 18 VAKANTIE .....	18
ARTIKEL 19 BIJZONDER VERLOF .....	20
ARTIKEL 20 ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	21
ARTIKEL 21 DUUR EN OPBOUW WW/ WGA .....	23
ARTIKEL 22 PENSIOENREGELING .....	23
ARTIKEL 23 BIJDRAGE PARTICIPATIEWET .....	24
ARTIKEL 24 VAKBONDSWERK .....	24
ARTIKEL 25 FIT OVER DE FINISH .....	25
ARTIKEL 26 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	25
ARTIKEL 27 WERKGEVERSBIJDRAGE .....	26
ARTIKEL 28 WETTELIJKE WIJZIGINGEN .....	26
ARTIKEL 29 VAKBONDSCONTRIBUTIE .....	26
ARTIKEL 30 BIJDRAGE INTERNATIONAAL SOLIDARITEITSFONDS FNV .....	26
ARTIKEL 31 STRUCTUUR FUNCTIEGEBOUW.....	27
ARTIKEL 32 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST .....	27

BIJLAGE I FUNCTIELIJST .....	28
BIJLAGE II SALARISSCHALEN PER 1 JANUARI 2021.....	29
BIJLAGE III LEEFTIJDSDISCRIMINATIE.....	31
BIJLAGE IV BEREIKBAARHEID EN CONSIGNATIE .....	32
BIJLAGE V ILLUSTRATIEVE BEREKENING PENSIOEN BIJDRAGE .....	32

## ARTIKEL 1 DEFINITIES

1. **werkgever:**  
COVRA N.V. gevestigd te Nieuwdorp (Gemeente Borsele)
2. **vakvereniging:**  
FNV, gevestigd te Utrecht.
3. **werknemer:**  
het personeelslid in loondienst van de werkgever in de functie schalen 1 t/m 16
4. **maand:**  
een kalendermaand.
5. **week:**  
een periode van 7 dagen, beginnend op maandag en eindigend op de zondag daaropvolgend.
6. **dag:**  
een periode van 24 uren.
7. **normale werkdag:**  
de dagen maandag tot en met vrijdag.
8. **dagdienstrooster:**  
een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
9. **roostervrije dag:**  
een dag, waarop een werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij van dienst is.
10. **feestdagen:**  
Nieuwjaarsdag, Koningsdag, of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen, 5 mei, Goede Vrijdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag. Een feestdag begint 00.00 uur en eindigt 24.00 uur.

11. **basismaandsalaris:**  
het overeengekomen vaste maandelijkse brutosalairis, exclusief toeslagen.
12. **basis uurloon:**  
het bruto-maandsalaris gedeeld door het aantal uren per maand (173 uur).
13. **roosterinkomen:**  
Basmaandsalaris + vakantietoeslag + ploegentoeslag.
14. **partner:**  
onder partner wordt verstaan de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde werknemer, mits er geen bloedverwantschap bestaat in de rechte lijn, een samenlevingsovereenkomst is aangegaan, volgens ondertekening door beiden van een notariële akte. Deze definitie blijft geldig voor de duur van het van kracht zijn van deze notariële akte.
15. **OR:**  
de Ondernemingsraad van werkgever.
16. **AOW-gerechtigde leeftijd:**  
Leeftijd als bedoeld in art. 7a lid 1 van de Algemene Ouderdomswet, waarop het recht op AOW ontstaat.
17. **verschoven uren:**  
De uren gedurende welke in opdracht c.q. op verzoek van de werkgever wordt gewerkt, anders dan voor een invaldienst (art. 6), buiten het voor de werknemer geldende dag-dienstrooster, zonder dat de daarop aangegeven dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
18. **overwerk:**  
De uren gedurende welke in opdracht c.q. op verzoek van de werkgever wordt gewerkt, anders dan voor een invaldienst (art. 6), buiten het voor de werknemer geldende dienst-rooster en waarmee de voor de werknemer geldende dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden. Hieronder vallen ook de uren die een vakbondskaderlid als delegatielid bij het CAO of regulier overleg besteedt en die buiten zijn normale dienstrooster vallen.

## ARTIKEL 2 INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsverhouding wordt bepaald door de individuele arbeidsovereenkomst, die overigens geen bepalingen zal bevatten die in strijd zijn met deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.



3. De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd, als bedoeld in artikel 652 van het BW indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een looptijd van twee jaren of langer. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van meer dan 6 maanden geldt een proeftijd van 1 maand.

### **ARTIKEL 3 OPZEGGING**

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk, met inachtneming van de termijnen, genoemd in de leden 2 en 3, zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van een kalendermaand.
2. De opzeggingstermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:
  - a. indien de werknemer vier jaar of minder onafgebroken in dienst is: één maand;
  - b. voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: één maand meer met een maximum van 4 maanden.
3. De opzeggingstermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt:
  - a. indien hij vier jaar of minder onafgebroken in dienst is: één maand;
  - b. voor iedere verdere vierjaar onafgebroken dienstverband: een halve maand meer, tot een maximum van twee maanden.
4. Een onvoltooide periode van vier jaar aan het einde van het dienstverband wordt voor de toepassing van lid 2 sub a en lid 3 als een volledige periode gerekend. Dit geldt ook voor de toepassing van lid 2 sub b, doch alleen indien het dienstverband na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar tenminste een vol jaar heeft geduurd.
5. Bij het bereiken door de werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd eindigt de arbeidsovereenkomst zonder dat opzegging nodig is.
6. Met betrekking tot de tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd geldt een opzegtermijn van 2 maanden voor zover deze een langere duur heeft dan 5 jaren. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd door de werkgever en werknemer. Voor alle overige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt een opzegtermijn van 1 maand. Deze termijnen zijn voor werkgever en werknemer gelijk.

### **ARTIKEL 4 VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU**

1. De werkgever zal zodanige werkomstandigheden scheppen dat aan de gezondheid zo min mogelijk afbreuk wordt gedaan en dat de werknemer zijn bekwamheden zo goed mogelijk kan benutten en waar mogelijk in staat gesteld wordt verantwoordelijkheden te dragen.

2. De werkgever is, met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden en de Arbowet, verplicht instructies betreffende veiligheid, gezondheid, milieu en welzijn in het bedrijf te ontwerpen en in te voeren.
3. Overtreding van deze instructies leidt tot een schriftelijke waarschuwing en een aantekening in het personeelsdossier. Herhaaldelijke overtredingen en grove overtredingen van deze instructies evenals overtredingen van wettelijke voorschriften kunnen leiden tot ontslag op staande voet.  
Verder is de werkgever bevoegd een werknemer die de regels overtreedt, te sanctioneren overeenkomstig de regels zoals opgenomen in de gedragscode en ethische waarden.
4.
  - a. De werknemer heeft de plicht de betreffende voorschriften strikt op te volgen en om de door hem opgemerkte gevaren voor veiligheid, gezondheid en milieu te melden aan de werkgever.
  - b. Indien de werkgever erkent dat er sprake is van een onveilige, c.q. milieu bedreigende situatie, zullen er maatregelen genomen worden om deze situatie te verbeteren.
  - c. Bij verschil van mening over de mate van onveiligheid en/of de te treffen maatregelen, zal overleg worden gepleegd met de Veiligheidsdeskundige.
  - d. Indien er sprake is van acuut dreigend gevaar, is de werknemer niet gehouden de werkzaamheden te verrichten.
  - e. De werknemer zal op elk overlegniveau waarin hij betrokken is, een bijdrage leveren tot instandhouding - en zo mogelijk verbetering - van de veiligheid, gezondheid en milieu.
  - f. De werknemer zal de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen op de juiste wijze gebruiken.
5. De werknemer heeft recht op informatie over de gevaren van de stoffen waarmee hij in zijn werk in aanraking komt of kan komen.  
Deze informatie zal schriftelijk worden verstrekt en voor de werknemer steeds beschikbaar zijn in de vorm van chemiekaarten en productinformatie bladen met aanvullende informatie betreffende de wijze van behandeling en bescherming.

## **ARTIKEL 5 DAGDIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR**

1. De werknemer werkt in een dagdienstrooster dat een tijdvak omvat van 1 week en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
2. In dagdienst wordt, op aangeven van de werkgever, gewerkt op de maandag tot en met vrijdag tussen 08.30 en 17.00 uur.
3. Indien in het dagdienstrooster arbeid na 22.00 uur verricht wordt, worden ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van de dagdienst de volgende dag evenveel roosteruren vrijaf gegeven, als er na 22.00 uur arbeid is verricht.

4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin overplaatsing plaatsvond. Algemene dienstroosterwijzigingen kunnen slechts plaatsvinden in overleg met betrokken werknemers en na instemming van de OR.
5. Reistijd is gelijk aan werktijd indien de werknemer op verzoek van de werkgever reist in het kader van aan hem opgedragen werkzaamheden. Reistijd is geen werktijd indien het woon-werkverkeer betreft of het bezoek aan conferenties, symposia, beurzen, opleidingen e.d. Reistijd wordt gerekend vanaf COVRA. Lunch en dinertijd tijdens de zakelijke reizen worden niet gerekend als werktijd.

## **ARTIKEL 6 VOLCONTINU ROOSTER EN ARBEIDSDUUR**

1. De werknemer werkt in een volcontinu rooster dat een normale arbeidstijd aangeeft van gemiddeld 40 uur per week in een periode van 12 weken en waarin ochtend- , middag- en nachtdiensten, dagdienst, sleuteldienst en reservedienst zijn opgenomen.
2. In het volcontinurooster wordt aangegeven wanneer een werknemer geconsigneerd is ten behoeve van de reservedienst. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij na oproep binnen één uur op het werk aanwezig kan zijn. Een oproep om als reserve in te vallen voor een ochtend- , middag, nacht- of sleuteldienst zal echter zo vroeg als praktisch mogelijk is worden gedaan.

Voor iedere ingevallen dienst worden 8 uren bijgeschreven op het verlofuren tegoed. Voor het werken op de gewijzigde werktijden wordt een toeslag betaald en voor het meer gewerkte uur wordt het uur met de overwerktoeslag uitbetaald. Per volledig ingevallen dienst bedraagt de beloning:

- a. Voor het invallen van een ochtenddienst op dinsdag tot en met vrijdag wordt:
  - voor 2 uur verschoven werktijd: een toeslag van 40% betaald
  - voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- b. Voor het invallen van een ochtenddienst op maandag wordt:
  - voor 2 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100% betaald
  - voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- c. Voor het invallen van een middagdienst op maandag tot en met donderdag wordt:
  - voor 5,5 uur verschoven werktijd: een toeslag van 40 % betaald
  - voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- d. Voor het invallen van een middagdienst op vrijdag wordt:
  - voor 5,5 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100 % betaald
  - voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 100% betaald
- e. Voor het invallen van een nachtdienst op maandag tot en met donderdag wordt:
  - voor 8 uur verschoven werktijd: een toeslag van 40 % betaald

- voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 40% betaald
- f. Voor het invallen van een nachtdienst op vrijdag wordt:
  - voor 8 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100 % betaald
  - voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 100% betaald
- g. Voor het invallen van een ochtend-, middag- of nachtdienst op zaterdag, zondag of feestdagen wordt:
  - voor 8 uur verschoven werktijd: een toeslag van 100 % betaald
  - voor 1 uur overwerk: 1 uur met een toeslag van 100% betaald
- h. Voor het invallen van een sleuteldienst op maandag tot en met donderdag wordt 1 uur overwerk met een toeslag van 40% uitbetaald. Voor het invallen van een sleuteldienst op vrijdag wordt 1 uur overwerk met een toeslag van 100% uitbetaald.

Wanneer voor de invalnachtsdienst arbeid na 22.30 uur wordt verricht, worden ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van de dagdienst de volgende dag evenveel roosteruren vrijaf gegeven als er na 22.30 uur arbeid is verricht.

3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Algemene dienstrooster-wijzigingen kunnen slechts plaatsvinden na instemming van de OR.
4. Het is de intentie dat tijdens feestdagen wordt gewerkt met een minimumbezetting (o.a. geen sleuteldienst), zodat zoveel mogelijk werknemers vrij zijn.
5. Indien een werknemer in volcontinudienst volgens zijn dienstrooster op een feestdag moet werken, wordt per uur 100% toeslag betaald.

## **ARTIKEL 7 BELONING EN TOEPASSING SALARISSCHALEN**

Per 1 januari 2021 worden de salarisschalen toegepast volgens bijlage II. Jaarlijks worden deze verhoogd volgens hetgeen bepaald is in lid 5 van dit artikel.

1.
  - a. De functies van werknemers zijn ingedeeld volgens bijlage I. Per functie is een functieomschrijving beschikbaar die is opgenomen in het functiegebouw dat deel uitmaakt van het kwaliteitssysteem. Deze indeling kan in overleg tussen de vakverenigingen en werkgever worden aangepast aan de actuele situatie binnen het bedrijf.
  - b. Bij het vaststellen van de basismaandsalarissen wordt gebruik gemaakt van de schalen genoemd in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
  - c. Werknemers die nog niet over de kundigheden en kennis beschikken die voor de vervulling van de functie wordt vereist kunnen in een lagere schaal ingedeeld worden.
2. **Functiejaar verhogingen**  
 Eenmaal per jaar en wel per 1 januari ontvangt de vak-volwassen werknemer de bij de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, behorende periodieke verhoging. De werknemer die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst is getreden, komt niet voor een

periodiek per 1 januari daaropvolgend in aanmerking. Tot en met trede 94 bestaat een periodieke verhoging uit 2 treden. Vanaf trede 95 bestaat een periodieke verhoging uit 1 trede.

3. Indeling in een hogere functiegroep  
In geval van indeling van een vak-volwassen werknemer in een hogere functiegroep, behoort de betrokken werknemer het naast hogere salarisschaal in de voor hem geldende salarisgroep, doch tenminste het salaris dat in de nieuwe groep bij 1 functiejaar behoort, te ontvangen.
4. Plaatsing in een andere functie  
Het roosterinkomen van een werknemer, die op grond van bedrijfsorganisatorische redenen in een andere functie wordt geplaatst, zal volledig gehandhaafd blijven. Dit geldt niet voor een eventueel daarin opgenomen ploegentoeslag wanneer de functie niet in de volcontinu verricht gaat worden. In deze situatie geldt dan artikel 8 lid 3 en 4.
5. Jaarlijkse aanpassing  
De salarisschalen worden jaarlijks per 1 januari van ieder jaar geïndexeerd volgens het CBS - indexcijfer "Consumenten prijsindexcijfer - alle huishoudens (2015=100)" over de periode oktober-oktober van het voorafgaande jaar.

## **ARTIKEL 8 PLOEGENTOESLAG**

1. Aan werknemers die in volcontinudienst werken, wordt per volle maand ploegen-arbeid een ploegentoeslag betaald van 25% van het basis maandsalaris.
2. In het ploegentoeslag percentage zijn begrepen alle inconveniënten die voortvloeien uit het werken volgens het volcontinu rooster zoals genoemd in artikel 6 zoals werktijden in ochtend- , middag- , nacht- en sleuteldiensten, de pauzeregeling en de in het jaarrooster opgenomen consignatie in verband met de reservediensten.
3. Bij overplaatsing, op verzoek van werkgever, uit de volcontinudienst naar de dagdienst draagt de ploegentoeslag nog gedurende de lopende en de 2 daarop volgende maanden 25%, vervolgens 4 maanden 20,5%, 4 maanden 14,5%, 3 maanden 8,5% en 3 maanden 2,5%.
4. De som van het nieuwe basismaandsalaris en de tijdelijke toeslag mag niet meer bedragen dan de som van het basismaandsalaris en de ploegentoeslag voor de overplaatsing (zoals beschreven in artikel 8.3).

## **ARTIKEL 9 CONSIGNATIE EN BESCHIKBAARHEID**

Bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat een werknemer buiten de normale arbeidstijden beschikbaar en/ of bereikbaar moet zijn, anders dan voor de reservediensten zoals genoemd in artikel 6.2.

De indeling van werknemers in de verschillende consignatie en bereikbaarheidsdiensten is opgenomen in Bijlage IV Consignatie en bereikbaarheid. Deze indeling zal periodiek en wanneer daar aanleiding toe is door de Directie worden aangepast na overleg met de OR.

1. Incidentele consignatie
  - a. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij na oproep binnen één uur op het bedrijf aanwezig is.
  - b. De werkgever draagt er zorg voor dat er zo weinig mogelijk gebruik van deze regeling gemaakt moet worden.
  - c. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 14.
  - d. Voor de beschikbaarheid wordt een vergoeding gegeven 1 % op maandag t/m vrijdag en 2% op zaterdag, zon- en feestdagen per dag en van het basismaandsalaris.
  
2. Permanente consignatie
  - a. De werknemer is verplicht bereikbaar te zijn en na oproep binnen één uur op het bedrijf aanwezig te zijn.
  - b. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 14.
  - d. De vergoeding voor permanente consignatie bedraagt 8% van het basismaandsalaris.
  
3. Incidentele bereikbaarheid
  - a. De werknemer dient er rekening mee te houden dat hij na oproep zo nodig binnen 4 uur op het bedrijf aanwezig moet kunnen zijn.
  - b. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 14.
  - d. Voor de incidentele bereikbaarheid wordt een bruto vergoeding betaald van €131,- (2021) per maand. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.
  
4. Permanente bereikbaarheid
  - a. De werknemer dient er rekening mee te houden dat hij na oproep zo nodig binnen 4 uur op het bedrijf aanwezig moet kunnen zijn.
  - b. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 14.
  - d. Voor de permanente bereikbaarheid wordt een bruto vergoeding betaald van € 265,- (2021) per maand. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.
  
5. Consultatie bereikbaarheid
  - a. De werknemer dient er rekening mee te houden dat hij telefonisch bereikbaar is voor consultatie.
  - b. Voor de consultatie bereikbaarheid wordt een bruto vergoeding betaald van € 159,- (2021) per maand. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.

## **ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG**

1. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8% over het vakantiejaarinkomen.
2. Het vakantiejaarinkomen bestaat uit het genoten basismaandsalaris plus ploegentoeslag in de periode van 1 juni van het afgelopen jaar tot en met 31 mei van het huidige jaar.
3. Bij in- of uitdiensttreding wordt het vakantiejaarinkomen berekend vanaf het moment van indiensttreding c.q. tot het moment van uit dienst treden. Bij uitdienst treden wordt het vakantiegeld gelijkijdig met de laatste salarisbetaling uitbetaald.

## **ARTIKEL 11 DIENSTTIJDUITKERING**

1. Indien de werknemer 25 jaar in dienst is bij werkgever ontvangt hij/zij een eenmalige uitkering ter grootte van een bruto-maandsalaris, welk bedrag netto zal worden uitgekeerd.
2. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, wordt een eenmalige bruto-uitkering verstrekt volgens onderstaande tabel.

Aantal dienstjaren tot de AOW gerechtigde leeftijd	Percentage uitkering van het Bruto-maand salaris
> 10 jaar < 15 jaar	100%
> 15jaar < 20 jaar	150%
>20 jaar < 25 jaar	200%

De uitkering is belast voor de loonheffing en premies volksverzekeringen.

3. Bij 25 dienstjaren of meer is reeds een diensttijsduitkering ontvangen en heeft de werknemer geen recht meer op een uitkering bij ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

## **ARTIKEL 12 OVERLIJDENSUITKERING**

Indien de werknemer overlijdt, ontvangt de nabestaande c.q. erf-verkrijger(s) een overlijdensuitkering gelijk aan zesmaal het laatstverdiende bruto-maandsalaris. Indien het overlijden plaats vindt tijdens het gebruik maken van een of andere vorm van bijzonder verlof of van de levensloopregeling, wordt het bruto maandsalaris gelijk gesteld aan het bruto maandsalaris dat werd genoten voordat gebruik werd gemaakt van één van deze regelingen. Voor de berekening van de overlijdensuitkering zal rekening worden gehouden met de fiscale vrijstellingen zoals genoemd in de wet.

## **ARTIKEL 13 BIJDRAGE ZORGPREMIE**

Werkgever verstrekt een bijdrage van € 85,= bruto per maand (2021) aan de werknemer als bijdrage aan de zorgpremie. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5.

## ARTIKEL 14 OVERWERK

1. In geval van overwerk wordt aan de werknemer tijd voor tijd toegekend. Indien de werknemer dit wenst, vindt uitbetaling plaats na afloop van de lopende maand. Aanspraak op vakantie rechten mag niet in het gedrang komen door compenserende vrije tijd voor overwerk. Indien een situatie zich voordoet waarbij aangevraagde tijd voor tijd door bedrijfsomstandigheden niet kan worden opgenomen, kan deze aangevraagde, maar niet toegekende tijd voor tijd, op verzoek worden verschoven naar een op dat moment vast te stellen tijdstip.
2. Voor overwerk ontvangen de werknemer de volgende toeslagen:
  - a. op maandag t/m vrijdag (niet zijnde feestdagen) per uur 40% toeslag;
  - b. op vrijdag vanaf 17.00 t/m maandag 08.30 uur alsmede op feestdagen, per uur 100% toeslag.
3. De toeslag voor het overwerk ingevolge de artikelen 6, 9, 14 en 15 wordt berekend over het basis uurloon en altijd aan het eind van de volgende maand uitbetaald.
4. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit overwerk van langere duur, dan is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
5. De werknemer die 10 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd staat en die de wens te kennen heeft gegeven niet meer te willen overwerken, wordt niet meer daartoe verplicht. Deze ontheffing geldt niet bij een onvoorziene bedrijfstilstand of in een veiligheids-noodsituatie.
6. Tijdens de maanden juli en augustus wordt een vakantiedienstrooster opgesteld, zodat alle werknemers zoveel als mogelijk op vakantie kunnen. Indien als gevolg van dit vakantie-rooster sprake is van incidenteel overwerk of invallen in continudienst, zal dit overwerk niet worden vergoed overeenkomstig hiervoor genoemd lid 2, maar in het rooster worden gecompenseerd.

Gedurende deze periode wordt het verschil tussen het werkelijk aantal gewerkte uren en het gemiddelde aantal te werken uren van 40 uur per week gerekend als zijnde verlof. Indien er in het vakantiedienstrooster overwerk ontstaat door bijvoorbeeld ziekte of verlof wat is aangevraagd na vaststelling van het vakantie-rooster, wordt dit overeenkomstig artikel 6 vergoed. Opname van verlof in de ploeg is na vaststelling vakantie-rooster niet toegestaan.
7. Als gevolg van het deelnemen aan cursussen kunnen incidenteel dienstrooster aanpassingen plaatsvinden. Indien nodig wordt de reservedienst ingezet.



8. Dit artikel is niet van toepassing voor managementfuncties (bijlage I).

## **ARTIKEL 15 VERSCHOVEN UREN**

1. Werknemers die op verzoek van de werkgever arbeid verrichten buiten de normale tijdstippen, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, ontvangen per verschoven uur de volgende toeslagen:  
Op uren vallend op maandag t/m vrijdag vóór 08.30 uur en ná 17.00 uur 40%;  
Op uren vallend op vrijdag na 17.00 uur en vóór maandag 08.30 uur 100%. De toeslag wordt altijd aan het eind van de volgende maand uitbetaald.
2. Tijdens de maanden juli en augustus wordt een zodanig rooster opgesteld, zodanig dat alle werknemers zoveel als mogelijk op vakantie kunnen. Indien als gevolg van dit vakantie-rooster sprake is van incidenteel overwerk of invallen in continudienst, zullen de eventueel daaruit voortvloeiende verschoven uren niet worden vergoed overeenkomstig het hiervoor genoemde lid 2, maar in het rooster worden gecompenseerd. Gedurende deze periode wordt het verschil tussen het werkelijk aantal te werken uren en het gemiddeld aantal te werken uren van 40 uur per week gerekend als zijnde verlof.  
Indien er in het vakantiedienstrooster verschoven uren ontstaan door bijvoorbeeld ziekte of verlof wat is aangevraagd na vaststelling van het vakantierooster, wordt dit overeenkomstig artikel 6 vergoed.
3. Dit artikel is niet van toepassing voor managementfuncties (bijlage I).

## **ARTIKEL 16 AFWEZIGHEIDTOESLAG**

1. Wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden moet verrichten, anders dan werkzaamheden in het kader van het volcontinurooster zoals vermeld in art 6, waardoor het onmogelijk is om de nacht thuis door te brengen wordt een bruto afwezigheidvergoeding betaald van € 23 per nacht vallend op maandag tot en met vrijdagnacht, € 35 per zaterdagnacht en € 46 per zondagnacht (van zondag op maandag).  
Uitgesloten van deze regeling zijn bezoek aan conferenties, symposia, beurzen, opleidingen, e.d..
2. Dit artikel is niet van toepassing voor managementfuncties (bijlage I).

## ARTIKEL 17 EXTRA OPKOMST

1. a. De werknemer die voor het verrichten van werkzaamheden, in opdracht van de werkgever, een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een bruto vergoeding over zijn basis-maandsalaris van: 1% op maandag t/m vrijdag 1,5% op zaterdag, zon- en feestdagen.
  - b. De werknemer ontvangt daarnaast een vergoeding voor de extra gemaakte reiskosten voor deze extra opkomst.
  - c. Er is geen sprake van een extra opkomst in de situaties zoals beschreven in de artikelen 14.6 en 15.2 (zomervakantierooster).
2. Dit artikel is niet van toepassing voor managementfuncties (bijlage I).

## ARTIKEL 18 VAKANTIE

Voor zover niet anders in deze collectieve arbeidsvoorwaarden is bepaald, gelden de artikelen 634 tot en met 645 van het BW. Werkgever heeft besloten om ten gunste van de werknemer af te wijken van artikel 640a van het BW. In dit artikel wordt dit nader uitgewerkt. Er zal in de vakantie- en verlofadministratie geen onderscheid worden gemaakt in soorten vakantie-uren

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft - met behoud van het basismaandsalaris plus vaste toeslagen - recht op 352 vakantie-uren per jaar bij een fulltime dienstverband (40 uur). Parttime werknemers hebben recht op een pro-rata aanspraak. Het vakantiejaar loopt parallel aan het kalenderjaar. Vakantiedagen worden per 1 januari van het jaar bijgeschreven.
2. De werknemer is verplicht om het jaarlijks aantal wettelijke vakantiedagen op te nemen. Dit zijn bij een fulltime dienstverband 4 weken, of te wel 20 dagen of 160 uur.
3. Werknemers nemen tenminste eenmaal per jaar aaneengesloten 80 vakantie-uren op en minimaal 160 uur per jaar.
4. Als de werknemer redelijkerwijs niet aan het in lid 2 en 3 gestelde heeft kunnen voldoen, zal in overleg met de werkgever worden bepaald hoe hier verder gevolg aan te geven.
5. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, wordt het aantal vakantie-uren berekend in evenredigheid met de diensttijd. Bij de op basis hiervan verkregen uitkomst worden gedeelten van een uur naar boven afgerond tot hele uren.
6. Het is werknemer toegestaan om een vakantiesaldo te hebben van maximaal 100 dagen of 800 uur bij een fulltime dienstverband. Voor parttime werknemers is dit naar rato van de parttime factor. Voor de werknemer die extra vakantie-uren heeft gehad door de afschaffing van de regeling om op basis van gespaarde vakantie-uren eerder met pensioen te kunnen gaan (zie lid 8 van dit artikel), geldt dat het saldo van 800 uur verhoogd mag worden

met 5 maal deze persoonlijke toeslag.

7. Indien de werknemer de in lid 2 genoemde wettelijke vakantiedagen per jaar niet opneemt of het onder punt 6 genoemde saldo overschrijdt, is de werkgever gerechtigd om het restant van deze niet opgenomen uren vast te stellen. De werknemer is dan verplicht om voor deze niet opgenomen vakantie-uren op het door de werkgever vastgestelde tijdstip vakantie te nemen.
8. Per 1-1-2008 is het aantal vakantie-uren volgens lid 1 verhoogd met 32 extra vakantie-uren tot 352 verlofuren. Dit als compensatie voor het afschaffen van de ouderdomsverlofdagen. Voor de werknemer die op 1-1-2008 in dienst was bij werkgever is er per 1 januari 2008 een aanvullende compensatieregeling afgesproken. Voor zover werknemer niet in staat is om op basis van deze 32 uur per jaar deze 1010 uur te halen in de periode van 1-1-2008 tot aan hun AOW-gerechtigde leeftijd, ontvangt hij sindsdien een vaste toeslag in uren boven op de aanspraak vakantie uren volgens lid 1. Indien van de werknemer het aantal arbeidsuren per week wijzigt naar aanleiding van een contractwijziging wordt het aantal compensatie-uren voor de resterende periode tot aan zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd naar rato aangepast.
9. Het opnemen van vakantie gedurende ochtend-, middag-, nacht- of sleuteldiensten in het continurooster buiten de maanden juli en augustus is toegestaan met een maximum van 6 diensten gedurende weekdays en maximaal 3 diensten op zaterdag of zondag (betekent van Middagdienst vrijdag tot Ochtenddienst maandag), waarvan er minimaal één op zaterdag moet vallen. Vakantie mag niet worden opgenomen op feestdagen.
10. Bij gedeeltelijke ziekte bouwt werknemer volledig vakantiedagen op en worden bij vakantie tijdens ziekte ook volledige vakantiedagen wordt afgeschreven, dus niet slechts voor het gedeelte waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is of op arbeidstherapeutische basis werkzaam is.
11. Van de in lid 1 genoemde vakantie-uren zullen er 32 uren collectief worden vastgesteld in overleg met de OR. De vakantie-uren van de werknemer die tijdens vastgestelde vakantie-uren volgens het dienstrooster moet werken (bewaking) wordt niet in mindering gebracht op het vakantie-uren saldo. Indien collectief vastgestelde uren vallen op een dag waarop de werknemer niet werkt zullen deze uren niet van het vakantietegoed worden afgeboekt.
12. Indien tijdens collectief vastgestelde vakantie-uren moet worden gewerkt en deze werkzaamheden vooraf zijn ingepland, dan worden de gewerkte uren in tijd voor tijd gecompenseerd. Indien collectief vastgestelde vakantie-uren gelijk vallen met een roostervrije dag in het dienstrooster dan worden deze vakantie-uren niet van het vakantietegoed afgeschreven.
13. De werknemer dient vakantie vooraf aan te vragen door middel van een verlofaanvraag. Deze verlofaanvraag dient te worden goedgekeurd door de meewerkend voorman en/of afdelingshoofd.

14. Een verlofaanvraag voor meerdere weken vakantie dient uiterlijk drie maanden voor de vakantie te worden ingediend. Op aanvragen voor langdurige vakantie wordt binnen twee weken beslist. De minimum aanvraag voor vakantie is een half uur.
15. Een negatief vakantiesaldo van maximaal 40 uur is toegestaan indien dit een incidenteel karakter heeft. Jaarlijks wordt aan het begin van het jaar een overzicht verstrekt van het saldo vakantie-uren.

## ARTIKEL 19 BIJZONDER VERLOF

1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 629 van het BW kan bijzonder verlof worden toegestaan voor zover dat binnen de arbeidstijd noodzakelijk is met doorbetaling van loon, in de volgende gevallen:
  - a. maximaal vijf dagen:  
bij overlijden van de echtgenote c.q. echtgenoot of partner, kinderen, pleegkinderen, ouder of schoonouder, de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
  - b. drie dagen:  
bij huwelijk van de werknemer. Naar keuze ter gelegenheid van het burgerlijk dan wel kerkelijk huwelijk.
  - c. twee dagen:
    - bij verhuizing (max. eenmaal per jaar) naar een andere woonplaats;
    - bij overlijden van tot het gezin behorende broer of zuster;
    - bij bevalling van de echtgenote of partner.
    - bij het 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig dienst-jubileum van de werknemer;
    - bij het 25-, 40-, 50- jarig huwelijk van de werknemer.
  - d. één dag:
    - bij verhuizing (max. eenmaal per jaar) binnen dezelfde woonplaats;
    - bij huwelijk van een (pleeg)kind, broer, zuster, een ouder, een schoonouder, een zwager of een schoonzuster;
    - bij overlijden van zwager, schoonzuster, kleinkind, schoonzoon, schoondochter en niet tot het gezin behorende broer of zuster;
    - bij overlijden van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of partner;
    - bij het 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarig huwelijk van de werknemer z'n ouders of diens schoonouders of grootouders;
    - bij het 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig dienst-jubileum van echtgeno(o)te of partner van de werknemer;
    - bij ondertrouw van de werknemer of bij het afsluiten van een samenleving-contract.
  - e. Noodzakelijke tijd
    - de tijd nodig voor het afleggen van examens ter verkrijging van een (op aanwijzing werkgever) erkend diploma;
    - de tijd nodig voor het vervullen van een wettelijk voorschrift of een door de overheid opgelegde verplichting, welke buiten de schuld van de werknemer is ontstaan

- en voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen.
- de tijd nodig voor een bezoek aan de tandarts of dokter, dan wel voor het ondergaan van een medisch onderzoek, mits de werknemer een dergelijk bezoek c.q. onderzoek niet buiten zijn werktijd of tijdens een roostervrije dag kan afleggen c.q. ondergaan. De werknemer zal zoveel als mogelijk de hiervoor benodigde tijd opnemen aan het begin of einde van de dag.
2. In afwijking van het in de aanhef gestelde, behoeft de werknemer geen voorafgaande toestemming voor kort verzuim in geval van bevalling van zijn echtgenote of partner of een hierboven genoemd sterfgeval. De werknemer is echter wel verplicht zijn leidinggevende hiervan direct op de hoogte te stellen.
  3. De werkgever zal, wanneer naar oordeel van de werkgever de werkzaamheden zulks toelaten, aan de werknemer, op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen, verzuim met doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan vorming- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten en reglementen van de vakverenigingen voorgeschreven bijeenkomsten van hun statutaire organen. In principe geldt dit voor maximaal 80 uur per jaar.
  4. Het is de intentie van de werkgever, in geval van ziekte van de echtgeno(o)t(e) of partner van de werknemer, de werknemer, indien zulks mogelijk is, onbetaald verlof te verlenen gedurende de periode noodzakelijk voor het regelen van opvang van kinderen e.d. De duur van deze periode wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
  5. Gedurende het wettelijk toegestane ouderschapsverlof zal geen korting plaatsvinden betreffende de dienstjaren van werknemer. Tevens zal gedurende dit verlof verdere opbouw van deelnemers-jaren betreffende de pensioenregeling plaatsvinden. De betaling van de hiervoor benodigde premie zal geschieden op dezelfde wijze als voorafgaande aan het ouderschapsverlof.

## **ARTIKEL 20 ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. a. De werknemer die arbeidsongeschikt is en de desbetreffende voorschriften stipt naleeft, heeft vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 24 maanden aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn rooster-inkomen dat hij zou ontvangen indien hij zou werken.
- b. Hetzelfde als in lid 1a. is van toepassing op de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid in het kader van de WGA in een andere dan wel aangepaste functie wordt geplaatst. Na de 104 kalender-weken is lid 3 van dit artikel van toepassing.
- c. De werknemer waarop respectievelijk lid 1a of 1b van dit artikel van toepassing is en die bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid 10 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd staat, ontvangt, na de in lid 1a aangegeven periode, een aanvulling tot 80% van het roosterinkomen.

2. Vorenbedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd wanneer de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
3. De werkgever zal, indien daarvoor een passende functie aanwezig is, in samenwerking met de arbodienst en/of sociale verzekeringsinstanties, trachten de werknemer die niet of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, geheel of gedeeltelijk werkzaam te doen blijven in dienst van de werkgever, waarbij voor zijn functioneren, met inachtneming van het bepaalde in de WGA(=Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten), een daarmee in overeenstemming zijnde basismaandsalaris zal worden vastgesteld.
4. Geen aanvullingen op de wettelijke uitkeringen zullen plaatsvinden, indien op enigerlei wijze deze aanvulling geheel of gedeeltelijk in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering.
5. Geen loondoorbetaling c.q. aanvulling op de wettelijke uitkeringen zal plaatsvinden, zoals beschreven in art. 7:629 van het Burgerlijk Wetboek.
6. WGA-gedifferentieerde premie. Werkgever zal de gedifferentieerde WGA-premie niet op het loon van de werknemer inhouden.

Partijen beseffen dat wetgeving aangaande artikel 20 complex en in beweging is. Mochten hierboven genoemde subartikelen (van artikel 20) voor één van beide partijen in de looptijd van de cao een probleem opleveren, dan treden partijen hierover in overleg om tot een wederzijds aanvaardbare oplossing te komen.

## ARTIKEL 21 DUUR EN OPBOUW WW/ WGA

1. In het kader van de reparatie van de versobering per 1 januari 2016 van de Werkloosheidswet (WW) en de Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsongeschikten (WGA), voor werknemers in de zin van de Verzamelcao, indien en voor zover daar tijdens de deelnameperiode op grond van de Verzamelcao en het Aanvullingsreglement aanspraak op gemaakt kan worden, houdt werkgever maximaal 0,75% van het gemaximeerde brutoloon van werknemer in. Als er sprake is van een WW-uitkering wordt met deze bijdrage de gemaximeerde WW-periode van 2 jaar, verlengd met maximaal 1 jaar.

## ARTIKEL 22 PENSIOENREGELING

1. Bij werkgever bestaat een pensioenregeling, waarvan de deelname voor de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de statuten en/of reglement, verplicht is. De regeling is neergelegd in het pensioenreglement van het Centraal Beheer Algemeen Pensioenfonds.

De uitgangspunten zijn als volgt:

Voor 2021:

- COVRA heeft voor de pensioenpremie 2021 een budget (werkgevers- en werknemersbijdrage) beschikbaar ten bedrage van € 1.200.000 (dit is exclusief de koopsom voor indexaties). Waarbij de indexatie voor de actieven (oude en nieuwe regeling) gelijk is aan de loonindex en de indexatie van de inactieven 50% hiervan bedraagt.

Voor 2022 en 2023:

- De pensioenbijdrage van werkgevers- plus werknemersbijdrage bedraagt 32% van de pensioengrondslag. Daarnaast wordt er door werkgever 10% van de pensioengrondslag beschikbaar gesteld voor indexatie.
- De totale pensioenbijdrage wordt verdeeld over werkgever en werknemer in de verhouding 2/3 en 1/3 respectievelijk.
  - De pensioenbijdrage van de werknemer bedraagt in enig jaar 10,66% van de pensioengrondslag. ( $10,66 = 1/3 * 32\%$ )
  - De pensioenbijdrage van de werkgever bedraagt in enig jaar 21,33% van de pensioengrondslag. ( $21,33\% = 2/3 * 32\%$ )
- De beschikbare 10% van de pensioengrondslag voor indexatie is te verdelen in 2,5% ten bate van de inactieven en 7,5% ten bate van de huidige werknemers (de actieven). Het gedeelte van 7,5% van de pensioengrondslag voor de actieven zal allereerst worden aangewend om de pensioenrechten die worden opgebouwd bij het Algemeen Pensioen Fonds (APF) te indexeren, tot een maximum van 3,75% van de pensioengrondslag. Dit conform het maximum van de toeslagambitie van het APF zoals in het reglement omschreven in de artikelen 3.4.2, 3.4.3.,3.4.4. De resterende financiële ruimte van het indexatiebudget zal worden aangewend om de rechten (van de actieven) in de pensioenregeling van vóór 2019 te indexeren.

- Voor de berekening van de pensioenbijdrage wordt de laatst beschikbare schatting van de pensioengrondslag voor het betreffende jaar gehanteerd.

De verwachting is dat voor 2024 de huidige pensioenregeling aangepast zal moeten worden op basis van de afspraken in het nationale pensioenakkoord. De COVRA pensioenregeling zal dan in haar geheel opnieuw besproken worden. Mocht onverhoopt de nieuwe nationale regeling niet geëffectueerd worden per 2024 dan zal de huidige COVRA regeling worden verlengd totdat de nieuwe regeling definitief wordt ingevoerd.

Mochten de hierboven genoemde uitgangspunten voor één van beide partijen in de beschreven periode problemen opleveren, dan treden partijen hierover in overleg om tot een wederzijds aanvaardbare oplossing te komen.

Een illustratieve berekening is als Bijlage V toegevoegd.

## **ARTIKEL 23 BIJDRAGE PARTICIPATIEWET**

De werkgever spant zich in om, binnen de looptijd van de CAO, aan de verplichtingen vanuit de Participatiewet te voldoen. Invulling kan gerealiseerd worden door een rechtstreeks dienstverband of middels deelname aan een collectieve voorziening opgezet vanuit een Werkbedrijf (of vergelijkbaar). Hiertoe zal zij een loonschaal tussen de 100% en 120% van het Wettelijk Minimum Loon inrichten. Rapportage en voortgang worden jaarlijks besproken met de OR.

## **ARTIKEL 24 VAKBONDSWERK**

1. Als de vakbondsbestuurder dit vooraf meldt, heeft hij toegang tot het bedrijf voor:
  - a) het verspreiden van vakbonds informatie;
  - b) het begeleiden/bijstaan van (een) werknemer(s) bij geschillen;
  - c) het onderhouden van contacten en overleggen met in de onderneming werkzame leden van de vakbond.
  - d) Hij is daarbij gehouden aan de geldende beveiligings-, veiligheids- en gedragsregels.
2. Kaderleden
  - a) Vakbonden melden aan de werkgever wie in de onderneming fungeert als kaderlid.
  - b) Kaderleden worden in staat gesteld binnen het bedrijf werkzaamheden voor de vakverenigingen te verrichten zoals:
    1. het onderhouden van contacten met de leden van de vakbond;
    2. het verspreiden van vakbonds informatie onder de werknemers;
    3. het op verzoek bijstaan van (een) werknemer(s) in geval van geschillen;
    4. het volgen van de vakbondscursussen;
    5. het bijwonen van de info bijeenkomsten georganiseerd door de vakbond.
 Bovenstaande activiteiten zullen redelijk zijn in verhouding tot de normale werkzaamheden van het kaderlid en in overleg met het betreffende afdelingshoofd vooraf worden



afgestemd. Toestemming voor bovengenoemde activiteiten zal niet op onredelijke gronden worden onthouden.

## **ARTIKEL 25 FIT OVER DE FINISH**

CAO-partijen definiëren fit over de finish als het vermogen van de werknemer om nu en in de toekomst op een gezonde, competente en gemotiveerde manier waarde te leveren voor een organisatie, en daarbij zelf ook meerwaarde te ervaren en zich verder te ontplooiën. Fit over de finish is een gezamenlijk belang van werkgever en de werknemer. Beiden hebben hier dus een verantwoordelijkheid in. De concrete invulling hiervan wordt door werkgever samen met de vakbond uitgewerkt.

## **ARTIKEL 26 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN**

1. Algemene verplichtingen van de werkgever
  - a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
  - b. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijzigingen aan te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.
  - c. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.
  - d. De werkgever zal met de werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.
  - e. De werkgever verstrekt de tekst van de CAO aan de werknemer.
2. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen
  - a. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
  - b. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten diensten staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen en een ongestoorde voortzetting van de normale bedrijfsactiviteiten te zullen bevorderen.
3. Algemene verplichtingen van de werknemer
  - a. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
  - b. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in

- acht te nemen.
- c. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeids-lijst in acht te nemen.
  - d. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeids-lijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer die 10 jaar of korter voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd staat.
  - e. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de goede zeden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
  - f. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.

#### **ARTIKEL 27 WERKGEVERSBIJDRAGE**

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de overeenkomst zoals afgesloten tussen de AWWN en FNV.

#### **ARTIKEL 28 WETTELIJKE WIJZIGINGEN**

Wanneer er nieuwe wettelijke regelingen ontstaan op het terrein van WIA, ziektekostenverzekering, pensioenen e.d. die aanzienlijke effecten hebben op de toepassing van de CAO, dan zal met een commissie van de O.R., aangevuld met een vakbondsvertegenwoordiger, worden gezocht naar oplossingen, die vervolgens aan de vakorganisaties zullen worden voorgelegd.

#### **ARTIKEL 29 VAKBONDSCONTRIBUTIE**

Aan de vakbondsleden van werkgever wordt jaarlijks in december, op vertoon van hun jaaropgave, een bedrag van €85,- netto vergoed als ondersteuning in de vakbondscontributie. Dit bedrag wordt aangewezen als eindheffing in het kader van de werkkostenregeling.

#### **ARTIKEL 30 BIJDRAGE INTERNATIONAAL SOLIDARITEITSFONDS FNV**

COVRA stelt een bedrag van €2.500 per jaar beschikbaar voor het internationaal solidariteitsfonds van de FNV.

### **ARTIKEL 31 STRUCTUUR FUNCTIEGEBOUW**

COVRA heeft het voornemen het functiegebouw nader te structureren en inzichtelijker te maken door het te verankeren binnen de ORBA (of vergelijkbare) systematiek. FNV en COVRA zullen hierover nadere procesafspraken maken.

### **ARTIKEL 32 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en eindigt van rechtswege op 31 december 2024.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, te Nieuwdorp d.d.20-10-2022

# Handtekeningen

## BIJLAGE I FUNCTIELIJST

### Indeling van functies in salarisschalen

#### Functies

	<b>Ondersteunende functies</b>	
Medewerker kantine		2
Medewerker schoonmaak		2
	<b>Operationele (MBO) functies</b>	
Medewerker administratie		4
Medewerker chemie/chemisch analist		6
Operator		6
Medewerker KAM		6
Medewerker IT		7
Monteur werktuigkunde		7
Monteur E&I		7
Sr. Operator/medewerker beveiliging		7
Sr. Operator		7
Medewerker transport & logistiek		7
Medewerker secretariaat		8
Administrateur salaris & financiën		8
Stralingscontroleur		8
Werkvoorbereider		8
Medewerker communicatie		7-10
Databeheerder		10
Betontechnoloog		10
Technicus werktuigkundige		10
	<b>Operationele (HBO) functies</b>	
OT Engineer		10
IT Engineer		10
Elektrotechnicus		10
Projectleider		11
Hoofdanalist chemie		11
Directiesecretaresse		11-12
	<b>Beleidsfuncties</b>	
IMS beheerder		9-10
Veiligheidskundige		11
KAM coördinator		11
Sr. Communicatie adviseur		10-12
Proces Technoloog		11-13
Onderzoeker		11-13
	<b>Leidinggevende functies</b>	
Voorman		10
	<b>Managementfuncties</b>	
Controller		14
Afdelingshoofd		12-13

Naast de inschaling op basis van genoemde functies kan de toekenning van additionele rollen, zoals opgenomen in het functiegebouw, ertoe leiden dat de feitelijke inschaling afwijkt van de hierboven genoemde salarisschalen.

BILAGE II SALARISSCHAALEN PER 1 JANUARI 2021

Vak volwassen schaal (min. leeftijd 22 jaar) per 1 januari 2021

Salarissen per 1-1-2021		CPI		101,2%		CAO		101,2%		SCHAAL		TREDE					
		101,2%		101,2%													
TREDE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TREDE
100	2594	2764	2933	3122	3340	3595	3878	4157	4495	4920	5369	5937	6615	7462	8481	9752	100
99	2570	2737	2906	3089	3310	3561	3837	4116	4452	4871	5315	5879	6549	7389	8396	9656	99
98	2542	2709	2876	3058	3275	3526	3798	4074	4403	4821	5261	5818	6482	7313	8312	9557	98
97	2518	2680	2846	3026	3243	3487	3760	4033	4361	4771	5208	5759	6416	7239	8228	9461	97
96	2491	2653	2816	2995	3210	3450	3720	3989	4316	4721	5154	5700	6351	7167	8143	9364	96
95	2465	2626	2788	2964	3173	3416	3680	3949	4273	4674	5102	5640	6286	7092	8059	9266	95
94	2439	2597	2759	2932	3140	3381	3643	3906	4226	4625	5045	5580	6218	7016	7971	9168	94
93	2413	2572	2729	2903	3110	3343	3605	3865	4180	4577	4994	5521	6152	6942	7888	9072	93
92	2386	2542	2701	2869	3076	3310	3566	3825	4135	4527	4940	5461	6085	6868	7802	8973	92
91	2363	2517	2669	2840	3043	3273	3529	3782	4091	4476	4885	5401	6020	6793	7719	8875	91
90	2334	2488	2640	2810	3008	3236	3488	3741	4046	4427	4833	5345	5953	6717	7632	8778	90
89	2309	2460	2612	2778	2975	3201	3449	3699	3999	4379	4779	5284	5888	6644	7550	8680	89
88	2284	2431	2582	2746	2940	3163	3411	3656	3957	4328	4723	5225	5821	6568	7462	8583	88
87	2258	2405	2554	2717	2908	3129	3371	3618	3910	4280	4672	5163	5753	6491	7380	8485	87
86	2231	2376	2524	2682	2873	3092	3333	3574	3866	4230	4619	5106	5690	6418	7294	8388	86
85	2207	2350	2494	2652	2840	3057	3296	3535	3821	4182	4563	5045	5622	6345	7210	8289	85
84	2179	2322	2465	2622	2809	3020	3256	3490	3777	4132	4510	4987	5558	6267	7124	8192	84
83	2154	2294	2435	2589	2775	2985	3217	3449	3731	4083	4457	4928	5492	6195	7040	8095	83
82		2266	2406	2560	2740	2946	3176	3408	3684	4035	4401	4869	5426	6121	6955	7998	82
81		2239	2376	2528	2707	2913	3139	3367	3641	3984	4350	4808	5358	6046	6873	7901	81
80			2347	2496	2673	2877	3099	3325	3596	3936	4295	4748	5293	5970	6784	7802	80
79			2318	2465	2640	2840	3062	3283	3551	3886	4241	4691	5226	5896	6701	7705	79
78				2432	2607	2805	3023	3243	3507	3836	4188	4630	5159	5821	6615	7608	78
77				2403	2574	2768	2985	3201	3461	3789	4134	4572	5094	5745	6531	7511	77
76					2538	2734	2944	3159	3416	3738	4080	4512	5028	5670	6447	7413	76
75						2698	2908	3119	3371	3689	4028	4453	4960	5599	6363	7315	75
74							2867	3077	3326	3640	3973	4393	4894	5522	6277	7217	74
73								3036	3282	3590	3918	4334	4829	5448	6192	7119	73
72									3238	3542	3865	4276	4762	5375	6107	7023	72
71										3491	3813	4214	4697	5301	6022	6925	71
70											3759	4157	4630	5225	5937	6826	70
69												4096	4563	5151	5853	6729	69
68												4038	4498	5077	5767	6632	68
67													4433	5000	5682	6535	67
66														4926	5599	6439	66
65															5513	6341	65

<b>Leeftijdsschaal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>18</b>	64	63	61	60	59
<b>19</b>	73	71	70	68	67
<b>20</b>	80	79	75	74	72
<b>21</b>	82	80	78	76	75

Bovengenoemde cijfers moeten gelezen worden als een percentage van het maximum uit de volwassen schaal.

## **BIJLAGE III LEEFTIJDSDISCRIMINATIE**

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de CAO van werkgever hebben geconstateerd dat de bepalingen opgenomen in deze CAO onder de artikelen

- |                        |   |
|------------------------|---|
| Artikel 14 lid 6       | : overwerkverplichting voor werknemers die 10 jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan  |
| Artikel 20 lid 1 sub c | : arbeidsongeschiktheid voor werknemers die 10 jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan |
| Artikel 21 lid 3       | : overwerkverplichting voor werknemers die 10 jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan  |

een onderscheid maken op grond van leeftijd.

Partijen zijn van mening dat ten tijde van het tot stand komen van deze bepalingen er voldoende objectieve gronden aanwezig waren tot het maken van onderscheid op basis van leeftijd in deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Tevens zijn zij van mening dat deze objectieve gronden nog steeds aanwezig zijn. Zij zien dan ook vooralsnog geen redenen deze CAO bepalingen te herzien.

## BIJLAGE IV BEREIKBAARHEID EN CONSIGNATIE

Indelingsrooster bereikbaarheid en consignatie diensten.

1. Incidentele consignatie  
Op aanwijzing van de Directie of betreffend afdelingshoofd
2. Permanente consignatie  
De voormannen Bedrijfsvoering LMRA, de medewerker bedrijfsautomatiseringssystemen, de medewerker elektrotechnisch onderhoud en de medewerker werktuigbouwkundig onderhoud, waarbij onderling een evenredige verdeling van de consignatie over het jaar zal plaatsvinden.
3. Incidentele bereikbaarheid  
De voorman bedrijfsvoering HRA, de voorman Beveiliging en de coördinerend stralingsdeskundige.
4. Permanente bereikbaarheid  
Het afdelingshoofd Bedrijfsvoering, het afdelingshoofd Controle & Zorg (algemeen coördinerend deskundige), het afdelingshoofd Onderhoud en Systeembeheer, het afdelingshoofd Beveiliging (PSM).
5. Consultatie bereikbaarheid  
De afdelingshoofden (niet onder eerdergenoemde categorieën) en de controller.

## BIJLAGE V ILLUSTRATIEVE BEREKENING PENSIOEN BIJDRAGE

### Berekening ter illustratie

Pensioengrondslag	€	3.098.444
Totale bijdrage WG+WN	€	991.502 = 32% van PG
Werkgever (2/3)	€	661.001 = 21,33% van PG
Werknemer (1/3)	€	330.501 = 10,66% van PG
Indexatie bijdrage WG	€	309.844 =10% van PG
Totale WG bijdrage	€	970.846 = 31,33% van PG