

**ARBEIDSVOORWAARDEN**

**COVRA N.V.**

**gevestigd te**

**NIEUWDORP**

**1 januari 2016 - 31 december 2017**

**Rapport nummer :**

**Revisie : 2.0**

**Datum : mei 2016**

© 2016. CAO partijen en de AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd 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.

Tussen

COVRA N.V. te Nieuwdorp

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1	DEFINITIES	5
ARTIKEL 2	INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST	6
ARTIKEL 3	OPZEGGING	6
ARTIKEL 4	VEILIGHEID, GEZONDHEID, WELZIJN EN MILIEU	7
ARTIKEL 5	DAGDIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	8
ARTIKEL 6	VOLCONTINU ROOSTER EN ARBEIDSDUUR	9
ARTIKEL 7	BELONING EN TOEPASSING SALARISSCHALEN	10
ARTIKEL 8	PLOEGENTOESLAG	11
ARTIKEL 9A	INCIDENTELE CONSIGNATIE	11
ARTIKEL 9B	PERMANENTE CONSIGNATIE	12
ARTIKEL 9C	BEREIKBAARHEID	12
ARTIKEL 10	JAARLIJKSE UITKERINGEN	12
ARTIKEL 11	DIENSTTIJDUITKERING	13
ARTIKEL 12	OVERLIJDENSUITKERING	13
ARTIKEL 13	OVERWERK	13
ARTIKEL 14	VERSCHOVEN UREN	15
ARTIKEL 15	AFWEZIGHEIDTOESLAG	16
ARTIKEL 16	EXTRA OPKOMST	16
ARTIKEL 17	VAKANTIE	16
ARTIKEL 18	KORT VERZUIM	18
ARTIKEL 19	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	20
ARTIKEL 20	DUUR EN OPBOUW WW/ WGA	21
ARTIKEL 21	PENSIOENREGELING	21
ARTIKEL 22	BIJDRAGE PARTICIPATIEWET	21
ARTIKEL 23	COMMISSIE ORGANISATIE OPERATIONELE WERKZAAMHEDEN	22
ARTIKEL 24	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN	22
ARTIKEL 25	WERKGEVERSBIJDRAGE	23
ARTIKEL 26	WETTELIJKE WIJZIGINGEN	23
ARTIKEL 27	VAKBONDSCONTRIBUTIE	23
ARTIKEL 28	DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	24
BIJLAGE I	FUNCTIELIJST	25
BIJLAGE II	SALARISSCHALEN per 1 januari 2016	26
BIJLAGE III	LEEFTIJDSDISCRIMINATIE	27

## ARTIKEL 1 DEFINITIES

1. **werkgever:**  
COVRA N.V. gevestigd te Nieuwdorp (Gemeente Borsele)
2. **vakvereniging:**  
FNV, gevestigd te Amsterdam,
3. **werknemer:**  
het personeelslid in loondienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen in bijlage I
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. **dienstrooster:**  
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, Koninginnedag, of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen, 5 mei, Goede Vrijdag, Paasdagen, Hemelvaartsdag, Pinksterdagen, Kerstdagen. Een feestdag begint 00.00 uur en eindigt 24.00 uur.

**basismaandsalaris:**

het overeengekomen vaste maandelijkse brutosalaris, exclusief toeslagen.

12. **basis uurloon:**  
het bruto-maandsalaris gedeeld door het aantal uren per maand.
13. **roosterinkomen:**  
basismaandsalaris+vakantietoeslag+ploegentoeslag+brandweertoeslag.
14. **partner:**  
onder partner wordt verstaan de ongehuwde persoon met wie de ongehuwde deelnemer, 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. **O.R.:**  
de Ondernemingsraad van COVRA N.V.
16. **AOW-gerechtigde leeftijd:**  
Leeftijd als bedoeld in art. 667 lid 4 in de algemene algemene ouderdomswet, waarop het recht op AOW ontstaat.

## 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;
  - voor iedere verdere vier jaar onafgebroken dienstverband: één maand meer.
  - b. voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt:

Voor iedere periode van vier jaar onafgebroken dienstverband na het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 45 jaar en vóór het bereiken door de werknemer van de AOW-gerechtigde leeftijd: één maand extra.

De krachtens het voorgaande berekende opzeggingstermijn bedraagt ten hoogste zes 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 vier jaar 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 of pensioen gerechtigde leeftijd, eindigt de dienstbetrekking 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 bekwaamheden 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 procedure B 37 "Gedragscode en ethische waarden COVRA NV".
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

- 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 betrokkenen steeds beschikbaar zijn in de vorm van chemiekaarten en product informatie 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 O.R.



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
 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
  
  - b. 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
 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
  
  - c. 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
 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
  
  - d. 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
  
  - e. 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 invalnacht dienst arbeid na 22.30 uur wordt verricht, worden ter verzeke-

ing 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 O.R.
4. Het is de intentie dat tijdens feestdagen wordt gewerkt met een minimum bezetting (o.a. geen S - dienst), zodat zoveel mogelijk werknemers vrij zijn.
5. Indien een werknemer in volcontinuïdient volgens zijn dienstrooster op een feestdag moet werken, wordt per uur 100% toeslag betaald.

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

Per 1 januari 2014 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 personeelskwalificatieplan dat deel uitmaakt van het KAM-systeem.
  - 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. De maximale periode hiervoor bedraagt 12 maanden.
2. **Functiejaar verhogingen**  
Eenmaal per jaar en wel per 1 januari ontvangt de vak-volwassen werknemer de bij de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld, behorende periodieke verhoging. Werknemers die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden komen 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.

#### Plaatsing in een andere functie

Het roosterinkomen van een werknemer, die op grond van bedrijfsorganisatorische redenen in een beschikbare 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. De salarisschalen worden jaarlijks per 1 januari van ieder jaar geïndexeerd volgens het CBS - indexcijfer "Consumenten prijsindexcijfer (2006=100), reeks totaal bestedingen" 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 jaarrooster 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 uit de volcontinudienst naar de dagdienst bedraagt 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 basismaandsalaris en de tijdelijke toeslag mag niet meer bedragen dan de som van het basismaandsalaris en de ploegentoeslag voor de overplaatsing.

### ARTIKEL 9A INCIDENTELE CONSIGNATIE

1. Bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat een werknemer buiten de normale arbeidstijden beschikbaar en bereikbaar moet zijn, anders dan voor de reservediensten zoals genoemd in artikel 6.2. De werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij na oproep binnen één uur op het bedrijf aanwezig is.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat er zo weinig mogelijk gebruik van deze regeling gemaakt moet worden. De gewerkte uren worden als overwerk uitbetaald.
3. 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.

1. Bedrijfsomstandigheden maken het noodzakelijk dat een aantal werknemers buiten de normale arbeidstijden beschikbaar en bereikbaar moet zijn. Deze werknemers zijn verplicht bereikbaar te zijn en na oproep binnen één uur op het bedrijf aanwezig te zijn. Deze permanente consignatie geldt structureel voor de voormannen natte en droge systemen, 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.
2. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 13.
3. De vergoeding voor permanente consignatie bedraagt 8% van het basismaandsalaris.

#### **ARTIKEL 9C BEREIKBAARHEID**

1. Bedrijfsomstandigheden bij COVRA maken het noodzakelijk dat een aantal werknemers buiten de normale arbeidstijden bereikbaar moet zijn. Deze werknemers dienen er rekening mee te houden dat zij na oproep zo nodig binnen 4 uur op het bedrijf aanwezig kunnen zijn. Deze bereikbaarheid geldt incidenteel voor de voorman HABOG, voorman Beveiliging en voor de coördinerend stralingsdeskundige.
2. De gewerkte uren worden vergoed conform artikel 13.
3. Voor de incidentele bereikbaarheid wordt een vergoeding betaald van € 117,- (2014) per maand. Dit bedrag zal worden aangepast aan de loonontwikkelingen zoals overeengekomen in artikel 7 lid 5 .

#### **ARTIKEL 10 JAARLIJKSE UITKERINGEN**

1. Vakantietoeslag
  - a. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8% over het vakantiejaarinkomen.
  - b. Het vakantiejaarinkomen bestaat uit het genoten basismaandsalaris plus ploegentoeslag in de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
  - c. 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 gelijktijdig met de laatste salarisbetaling uitbetaald.

## ARTIKEL 11 DIENSTTIJDUITKERING

1. Indien een medewerker 25 jaar in dienst is bij COVRA 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 of pensioen gerechtigde leeftijd, wordt een eenmalige bruto-uitkering verstrekt volgens onderstaande tabel.

Aantal dienstjaren tot pensioen	Percentage uitkering van Bruto-maandsalaris
> 10 jaar < 15 jaar	100%
> 14 jaar < 20 jaar	150%
> 19 jaar < 25 jaar	200%

De uitkering is belast voor de Loonheffing en premies volksverzekeringen.

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

## ARTIKEL 12 OVERLIJDENSUITKERING

Indien een medewerker van COVRA overlijdt, ontvangt de nabestaande c.q. erfverkrijger(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 salaris gelijk gesteld aan het salaris 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 Loonbelasting.

## ARTIKEL 13 OVERWERK

1. In geval van overwerk wordt aan de betrokken werknemer tijd voor tijd toegekend. Indien de betrokkene 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. Onder "overuren" wordt verstaan:  
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 betrokken werknemer geldende dienstrooster 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.

voor overwerk ontvangen de werknemers de volgende toeslagen:

- a. op maandag t/m vrijdag (niet zijnde feestdagen) per uur overwerk 40% toeslag;
  - b. op vrijdag vanaf 17.00 t/m maandag 08.30 uur alsmede op feestdagen, per uur overwerk 100% toeslag.
4. De toeslag voor het overwerk ingevolge de artikelen 6, 9, 13 en 14 wordt berekend over het basis uurloon en altijd aan het eind van de maand uitbetaald.
  5. 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.
  6. Werknemers die 10 jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan en die de wens te kennen hebben gegeven niet meer te willen overwerken, worden niet meer daartoe verplicht. Deze ontheffing geldt niet bij een onvoorziene bedrijfstilstand of in een veiligheids-noodsituatie.
  7. Tijdens de maanden juli en augustus wordt een vakantiedienstrooster opgesteld, dat alle betrokkenen zoveel als mogelijk is 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 de hiervoor genoemde leden 2 en 3, 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 vakantierooster, wordt dit overeenkomstig artikel 6 vergoed. Opname van verlof in de ploeg is na vaststelling vakantierooster niet toegestaan.
  8. Als gevolg van het deelnemen aan cursussen kunnen incidenteel dienstrooster aanpassingen plaatsvinden. Indien nodig wordt de reservedienst ingezet.
  9. 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.

1. Onder "verschoven uren" wordt verstaan:  
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 betrokken werknemer geldende dagdiestrooster, zonder dat de daarop aangegeven dagelijkse arbeidstijd wordt overschreden.
  
2. 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 maand uitbetaald.
  
3. Tijdens de maanden juli en augustus wordt een zodanig rooster opgesteld, dat alle betrokkenen zoveel als mogelijk op is 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.

1. Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden moet verrichten, anders dan werkzaamheden in het kader van het volcontinuurooster 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..

## **ARTIKEL 16 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 vergoeding over zijn basis-maandsalaris van: 1% op maandag t/m vrijdag 1,5% op zaterdag, zon- en feestdagen.  
  
b. Deze werknemers ontvangen 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 13.7 en 14.3 (zomervakantierooster).

## **ARTIKEL 17 VAKANTIE**

Voor zover niet anders bij deze overeenkomst is bepaald, gelden de artikelen 634 tot en met 645 van het BW. Met in gang van 1 januari 2012 geldt gewijzigde wetgeving op het gebied van vakantierechten. Vanaf dan hebben zieke werknemers wettelijk recht op volledige opbouw van vakantie rechten voor wettelijke verlofuren. Bovendien dienen werknemers vanaf 1 januari 2012 binnen een half jaar na afloop van het betreffende jaar hun wettelijke verlofdagen op te nemen. De bovenwettelijke verlofdagen blijven maximaal 5 jaar staan. COVRA heeft besloten om ten gunste van de werknemer hiervan af te wijken. In dit artikel wordt het nader uitgewerkt. Er zal in de verlofadministratie geen onderscheid worden gemaakt in soorten verlofuren.

1. De werknemer die het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft - met behoud van het basismaandsalaris plus vaste toeslagen recht op 352 verlof-uren per jaar bij een fulltime dienstverband. Parttime werknemers hebben recht op een pro-rata aanspraak ten opzichte van een 40-uurige werkweek. Het vakantiejaar loopt parallel aan het kalenderjaar. Verlofdagen worden per 1 januari van het jaar bijgeschreven.
2. De werknemer is verplicht om het jaarlijks aantal wettelijke verlofdagen 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 verlofuren op en minimaal 160 uur per jaar.
4. Als een 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 werknemers toegestaan om een verlofsaldo te hebben van maximaal 100 dagen of 800 uur bij een fulltime dienstverband. Voor parttime medewerkers is dit naar rato van de parttime factor. Voor de werknemers die extra verlofuren hebben gehad door de afschaffing van de regeling om op basis van gespaarde 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 verlofdagen 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 uren op het door de werkgever vastgestelde tijdstip verlof te nemen.
8. Per 1-1-2008 is het aantal verlofuren volgens lid 1 verhoogd met 32 extra verlofuren tot 352 verlofuren. Dit als compensatie voor het afschaffen van de ouderdomsverlofdagen. Voor medewerkers die op 1-1-2008 in dienst waren bij COVRA is er per 1 januari 2008 een aanvullende compensatieregeling afgesproken. Voor zover zij niet in staat zijn 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, ontvangen zij sindsdien een vaste toeslag in uren boven op de aanspraak verlof uren volgens lid 1. Indien van een van deze medewerker 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 verlof 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. Verlof mag niet worden opgenomen op feestdagen.
10. Omdat er bij gedeeltelijke ziekte volledige opbouw van vakantierechten is, geldt dat bij vakantie tijdens ziekte er ook volledig vakantie 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 werknemers die tijdens vastgestelde vakantie-uren volgens het dienstrooster moeten werken (bewaking) worden niet in mindering gebracht op het vakantie-uren saldo. Indien collectief vastgestelde uren vallen op een dag waarop een parttimer niet werkt zullen deze uren niet van het verloftegoed 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 verloftegoed afgeschreven.
13. De werknemers dienen verlof 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 verlof dient uiterlijk drie maanden voor het verlof te worden ingediend. Op aanvragen voor langdurig verlof wordt binnen twee weken beslist. De minimum aanvraag voor verlof is een half uur.
15. Een negatief verlofsaldo 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 verlofuren.

## **ARTIKEL 18 KORT VERZUIM**

1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 629 van het BW kan kort verzuim worden toegestaan voor zover dat verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, in de volgende gevallen:
  - a. maximaal vijf dagen of 40 uur:  
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 of 24 uur:  
bij huwelijk van de werknemer. Naar keuze ter gelegenheid van het burgerlijk dan wel kerkelijk huwelijk.
  - c. twee dagen of 16 uur:
    - 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 of 8 uur:
    - bij verhuizing (max. één maal 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 chef hiervan direct op de hoogte te stellen.
3. De werkgever zal, wanneer naar oordeel van de werkgever de werkzaamheden zulks toelaten, aan werknemers, 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 betrokkene. 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.

1. a. Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 van het BW bepaalde, geldt het volgende: De werknemer die volledig arbeidsongeschikt is en de desbetreffende voorschriften stipt naleeft, heeft vanaf de eerste dag der ziekte 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 een 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. Werknemers 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 hun AOW-gerechtigde leeftijd staan, ontvangen, 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 geschikte functie aanwezig is, in samenwerking met de desbetreffende sociale verzekeringsinstanties, trachten een werknemer die partieel arbeidsongeschikt 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. Aan de werknemer, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, in de zin van de WIA en voor wie geen passende arbeid beschikbaar is, zal gedurende de eerste 24 maanden van deze arbeidsongeschiktheid een aanvulling worden toegekend op de som van de voor hem vastgestelde uitkeringen, ingevolge de WIA en de WW, tot 100% van het rooster-inkomen.
5. 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.
6. Geen aanvullingen op de wettelijke uitkeringen zullen plaatsvinden, indien:
  - de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit enig gebrek, waarover de werknemer voor het aangaan van het dienstverband opzettelijk geen of valse informatie heeft verstrekt;
  - de werknemer de voorschriften van de werkgever en/of de begeleidende medische instanties niet opvolgt, dan wel anderszins niet meewerkt aan zijn herstel.

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het nettoloon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de Stichting van de Arbeid aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

## **ARTIKEL 21 PENSIOENREGELING**

1. Bij COVRA bestaat een pensioenregeling, waarvan de deelname voor werknemers, met inachtneming van het gestelde in de statuten en/of reglement, verplicht is. De regeling is neergelegd in het pensioenreglement van het zogenaamde Flexibel Bedrijf Pensioen COVRA NV. Met ingang van 1 januari 2005 bestaat dit FBP uit een geïndexeerd middelloon systeem. De index tijdens de opbouw periode is gelijk aan de loonindex van COVRA (zie bijlage II). De index van de ingegane pensioenen blijft ongewijzigd (depotregeling). Inhouding bij de werknemer bedraagt 6,75% van de pensioengrondslag.
2. Indien de werkgever wijzigingen van het pensioenreglement voorstelt van de onder deze CAO vallende medewerkers, zal hij daaromtrent overleg plegen met de vakverenigingen.
- 3 Met in gang van 1 januari 2014 is er door COVRA een nieuw 5 jarig pensioencontract afgesloten. Bij de totstandkoming van dit pensioencontract zijn de OR en vertegenwoordigers van de vakbond nauw betrokken geweest. De hiertoe opgerichte Pensioencommissie (zie art. 23), waar de hiervoor genoemde partijen zitting in hebben, zal zich overeenkomstig de afspraak met de vakbond nog buigen over de indexeringsregeling.

## **ARTIKEL 22 BIJDRAGE PARTICIPATIEWET**

De werkgever spant zich in om 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.

De operationele werkzaamheden zijn steeds moeilijker te organiseren. Er zal daarom een commissie worden ingesteld die zal bestaan uit vertegenwoordigers van de OR, de vakbond en de werkgever. De opdracht van de commissie is een verkenning te maken van de omvang van het probleem, de onderliggende oorzaken te beschrijven en mogelijke oplossingsroutes in kaart te brengen. Daarbij is het doel om binnen de commissie een open discussie te voeren over de oorzaken en mogelijke oplossingen om de organisatie beheersbaar en effectief te kunnen blijven houden zonder dat hierbij sprake is van een vooropgesteld plan wat enkel ten uitvoer moet worden gebracht. De commissie rapporteert aan de Directie, de OR en de vakbond. Het onderzoek zal in 2016 worden afgerond. Externe ondersteuning, kan indien door de commissie gewenst, beschikbaar worden gesteld.

## ARTIKEL 24 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 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 iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfs-reglement.
  - e. De werkgever verstrekt de tekst van de CAO aan iedere 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.

- 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 werknemers die 10 jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan.
  - 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 desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
  - f. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.

## **ARTIKEL 25 WERKGEVERSBIJDRAGE**

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

## **ARTIKEL 26 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.

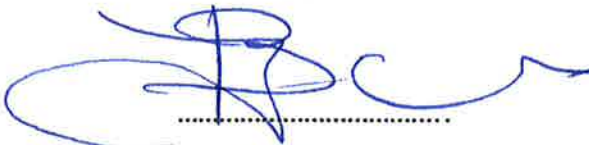
## **ARTIKEL 27 VAKBONDSCONTRIBUTIE**

Aan de vakbondsleden van COVRA 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt van rechtswege op 31 december 2017.

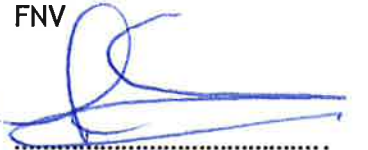
Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt, te Nieuwdorp d.d. 13 mei 2016

Partij ter ene zijde  
COVRA N.V.



J. Boelen.  
Directeur.

Partij ter andere zijde  
FNV



L. Schoone  
Bestuurder Proces Industrie.



Deel uitmakend van de collectieve arbeidsovereenkomst van COVRA N.V.

**Functies**

Groep 2:	Medewerker kantine Medewerker schoonmaak
Groep 4:	Medewerker afval administratie
Groep 5:	Operator in opleiding
Groep 6:	Electromonteur Chemisch-analist Technisch ICT beheerder
Groep 7:	Senior operator/beveiligingsmedewerker Medewerker transport & logistiek Werktuigkundige HABOG Medewerker KAM-zaken
Groep 8:	Secretariaat medewerkster Stralingscontroleur Werkvoorbereider Administrateur salaris & financiën
Groep 10	Meewerkend voorman transport & logistiek Meewerkend voorman bedrijfsvoering Meewerkend voorman beveiliging Elektrotechnicus Werktuigkundige Technicus procesautomatisering Meewerkend voorman HABOG Medewerker voorlichting Data- en systeembeheerder
Groep 11	Hoofdanalist chemie Meewerkend voorman stralingscontrole/coördinerend stralingsdeskundige Veiligheidskundige/kwaliteitsmedewerker KAM - coördinator Projectleider Afdelingshoofd facilitaire dienst/directiesecretaresse Plaatsvervangend afdelingshoofd Onderhoud & Systemen

<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>	82	80	79	77	75
<b>21</b>	86	85	83	81	79

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

**Vak volwassen schaal (min. leeftijd 22 jaar) per 1 januari 2016**

<b>Salarissen per 1-1-2016</b>												
<b>TREDE</b>	<b>SCHAAL</b>											<b>TREDE</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	
<b>100</b>	2.402	2.559	2.716	2.889	3.093	3.329	3.589	3.849	4.161	4.554	4.970	<b>100</b>
<b>99</b>	2.379	2.533	2.690	2.860	3.063	3.296	3.553	3.809	4.121	4.508	4.920	<b>99</b>
<b>98</b>	2.353	2.508	2.662	2.830	3.031	3.263	3.516	3.771	4.077	4.462	4.870	<b>98</b>
<b>97</b>	2.331	2.482	2.635	2.801	3.002	3.228	3.481	3.732	4.037	4.416	4.822	<b>97</b>
<b>96</b>	2.306	2.456	2.606	2.773	2.971	3.194	3.444	3.694	3.995	4.370	4.771	<b>96</b>
<b>95</b>	2.281	2.431	2.581	2.743	2.938	3.163	3.408	3.656	3.954	4.327	4.722	<b>95</b>
<b>94</b>	2.259	2.405	2.554	2.715	2.907	3.129	3.373	3.617	3.912	4.281	4.670	<b>94</b>
<b>93</b>	2.234	2.381	2.526	2.687	2.879	3.095	3.337	3.577	3.870	4.236	4.623	<b>93</b>
<b>92</b>	2.210	2.353	2.500	2.656	2.847	3.063	3.301	3.541	3.828	4.189	4.573	<b>92</b>
<b>91</b>	2.187	2.330	2.471	2.630	2.816	3.029	3.266	3.500	3.787	4.144	4.522	<b>91</b>
<b>90</b>	2.161	2.303	2.444	2.600	2.784	2.995	3.229	3.464	3.745	4.098	4.473	<b>90</b>
<b>89</b>	2.137	2.277	2.418	2.571	2.753	2.963	3.193	3.424	3.703	4.053	4.423	<b>89</b>
<b>88</b>	2.114	2.251	2.390	2.542	2.722	2.928	3.158	3.385	3.663	4.007	4.372	<b>88</b>
<b>87</b>	2.090	2.226	2.363	2.514	2.692	2.896	3.120	3.348	3.620	3.961	4.325	<b>87</b>
<b>86</b>	2.065	2.200	2.337	2.484	2.660	2.863	3.086	3.308	3.578	3.916	4.275	<b>86</b>
<b>85</b>	2.042	2.175	2.309	2.455	2.630	2.829	3.051	3.271	3.537	3.871	4.225	<b>85</b>
<b>84</b>	2.018	2.149	2.281	2.427	2.599	2.796	3.014	3.231	3.495	3.825	4.176	<b>84</b>
<b>83</b>	1.994	2.124	2.255	2.397	2.568	2.763	2.978	3.193	3.454	3.780	4.126	<b>83</b>
<b>82</b>		2.098	2.227	2.369	2.536	2.728	2.941	3.155	3.411	3.734	4.075	<b>82</b>
<b>81</b>		2.072	2.200	2.340	2.506	2.697	2.906	3.116	3.371	3.689	4.026	<b>81</b>
<b>80</b>			2.173	2.311	2.475	2.663	2.870	3.078	3.330	3.643	3.976	<b>80</b>
<b>79</b>			2.145	2.281	2.444	2.630	2.834	3.038	3.287	3.597	3.927	<b>79</b>
<b>78</b>				2.252	2.414	2.596	2.798	3.002	3.246	3.552	3.876	<b>78</b>
<b>77</b>				2.224	2.383	2.563	2.763	2.963	3.203	3.507	3.827	<b>77</b>
<b>76</b>					2.350	2.530	2.726	2.924	3.163	3.461	3.777	<b>76</b>
<b>75</b>						2.498	2.692	2.886	3.120	3.414	3.728	<b>75</b>
<b>74</b>							2.654	2.848	3.079	3.370	3.678	<b>74</b>
<b>73</b>								2.810	3.037	3.324	3.627	<b>73</b>
<b>72</b>									2.997	3.278	3.577	<b>72</b>
<b>71</b>										3.232	3.529	<b>71</b>
<b>70</b>											3.480	<b>70</b>

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

Artikel 3 lid 4 : opzegtermijn vanaf de leeftijd van 45 jaar

Artikel 13 lid 6 : overwerkverplichting voor werknemers die 10 jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan

Artikel 19 lid 1 : 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".