

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

ARTIKEL 14. ARBEIDSDUUR

- Lid 1. De normale arbeidsduur op jaarbasis bedraagt voor werknemers tot en met functiegroep H met een voltijddienstverband gemiddeld 38 uur per week.
- Lid 2. Met de OR kan conform Artikel 3 een afwijkende afspraak gemaakt worden voor bepaalde functies, afdelingen of de gehele onderneming.
- Lid 3. De arbeidsduur van functies boven functiegroep H wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
- Lid 4. Voor deeltijdcontracten met een vast aantal overeengekomen uren tot en met 1305 uur per jaar (gemiddeld 25 uur per week) kunnen dagen of periodes worden afgesproken waarin niet wordt gewerkt. De niet gewerkte dagen/periodes worden verrekend met de uren op andere dagen of periodes. De loonbetaling is wekelijks of maandelijks en is berekend op basis van het aantal vast overeengekomen uren per jaar.
- Lid 5. De regels van de '[Wet flexibel werken](#)' zijn van toepassing en te raadplegen op de website van de overheid, www.overheid.nl.

ARTIKEL 15. WERKTIJDEN

- Lid 1. Normaliter wordt op 5 dagen gewerkt in de periode van maandag tot en met zaterdag.
- In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst.
 - In 3-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst.
- Lid 2. De werktijden zullen in een jaarrooster worden vastgelegd uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week
Per week wordt volgens dienstrooster bij een voltijddienstverband maximaal 45 uur per week gewerkt. (Bij overschrijding van dit maximum is sprake van overwerk conform Artikel 30).
De OR heeft conform de [Wet op de Ondernemingsraden \(WOR\)](#) instemmingrecht als de werkgever een arbeids- en rusttijdenregeling vaststelt voor (een deel van) de werknemers.
- Lid 3. Met betrekking tot de werktijden geldt de standaardregeling zoals in Bijlage VIII is opgenomen. Met de OR kunnen afspraken gemaakt worden over de toepassing van de overlegregeling volgens Bijlage VIII. Indien geen OR is ingesteld zal de werkgever over de toepassing van de overlegregeling volgens Bijlage VIII met de vakorganisatie overleg voeren.
- Lid 4. De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk een week van tevoren mededeling van afwijkingen van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

ARTIKEL 16. ARBEID OP ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN

- Lid 1. Op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen en nationale feestdagen (nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag en 5 mei) wordt niet gewerkt.
- Lid 2. Behoudens wanneer de onderneming op die dag is gesloten geldt ten aanzien van andere feest- en gedenkdagen dat, indien de werknemer er prijs op stelt deze te vieren, hiervoor verlofdagen c.q. onbetaald verlof opgenomen dienen te worden.
- Lid 3. De zondagen en feestdagen duren van middernacht tot middernacht.

ARTIKEL 17. VAKANTIE

- Lid 1. Per kalenderjaar heeft iedere werknemer recht op 190 uur vakantie met behoud van salaris (25 werkdagen maal 7,6 uur).
Werknemers, die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, hebben per kalenderjaar recht op 205,2 uur vakantie met behoud van salaris.
- Lid 2. Vitaliteitsverlof
- a. Naast de vakantierechten volgens lid 1 van dit artikel heeft de werknemer per kalenderjaar recht op het onderstaande vitaliteitsverlof met behoud van salaris :
 - Indien hij de leeftijd van 35 jaar nog niet heeft bereikt: 7,6 uur;
 - indien hij de leeftijd van 35 jaar heeft bereikt: 15,2 uur;
 - indien hij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt: 22,8 uur;
 - indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt: 30,4 uur;
 - indien hij de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt: 38 uur;
 - indien hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt: 45,6 uur;
 - indien hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt: 53,2 uur;
 - indien hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt: 60,8 uur.
 - b. De werknemer die gebruik maakt van de seniorenregeling van Artikel 48 behoudt recht op 7,6 uur vitaliteitsverlof. De overige vitaliteitsverlofuren vervallen.
 - c. Met het vitaliteitsverlof wordt een bijdrage geleverd aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Het vitaliteitsverlof kan worden ingezet ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid, korter werken en/of zorgverlof van de werknemer. Het vitaliteitsverlof maakt onderdeel uit van een breder personeelsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid (zie hiervoor Hoofdstuk 9 van de Cao).
 - d. De werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft geen recht op vitaliteitsverlof.
 - e. Bedrijven, die de waarde van het cao- vitaliteitsverlof op een andere wijze willen inzetten, nodigen hiervoor de vakorganisaties uit om daarover afspraken te maken in het kader van duurzame inzetbaarheid.

- Lid 3. Indien de betrokken werknemer in de loop van het kalenderjaar een van bovengenoemde leeftijden bereikt, geldt het daarbij behorende vitaliteitsverlof voor dat kalenderjaar.
- Lid 4. Te veel of te weinig genoten vakantierechten en vitaliteitsverlof worden bij het einde van de dienstbetrekking verrekend op basis van het salaris over deze verlofrechten.
- Lid 5. De werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, dan wel de dienst verlaat, of in deeltijd werkzaam is, heeft recht op een proportioneel deel van de bovenstaande vakantierechten en vitaliteitsverlof.
- Lid 6. In de onderneming wordt een verlof- en vakantieregeling in overleg met de OR vastgesteld.

ARTIKEL 18. BIJZONDER VERLOF

- Lid 1. [De Wet Arbeid en Zorg](#) (Stb. 2001, 567, inwerkingtreding op 1 december 2001) is van toepassing.
- Lid 2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer in ieder geval recht op verlof met behoud van het maandinkomen, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één week van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- a. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, van inwonende ouders of schoonouders en inwonende eigen, stief- of pleegkinderen, gedurende de tijd tussen het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - b. Bij overlijden van een der niet inwonende ouders, schoon-, stief- en pleegouders, niet inwonende eigen, aangehuwde, stief- en pleegkinderen, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, grootouders: één dag, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond, plus een dag bijzonder verlof op de dag van overlijden van een der ouders, schoon-, stief- en pleegouders. In dien de werknemer kan aantonen dat hij met de regeling van de begrafenis of crematie is belast: gedurende de tijd tussen het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - c. Bij het huwelijk /geregistreerd partnerschap van de werknemer: drie dagen (inclusief de aangifte van het huwelijk/geregistreerd partnerschap);
 - d. Bij huwelijk /geregistreerd partnerschap van een der eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, alsmede broers of zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer: één dag, voor zover de huwelijksplechtigheid/geregistreerd partnerschap wordt bijgewoond;
 - e. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk /geregistreerd partnerschap van de (schoon)ouders: één dag, mits de feestelijkheid wordt bijgewoond;
 - f. Bij 25- of 40-jarig dienstverband of huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer: één dag;
 - g. Naast het doorbetaald kort verzuimverlof in verband met de bevalling van zijn echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer samenwoont ([artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg](#)), heeft de werknemer in de eerste vier weken na de geboorte recht op doorbetaald geboorteverlof ([artikel 4.2 Wet Arbeid en Zorg](#)) gedurende eenmaal de arbeidsduur per week.

Daarnaast bestaat recht op aanvullend geboorteverlof conform de Wet Arbeid en Zorg ([Artikel 4 lid 2a Wet arbeid en Zorg](#));

- h. Van het wettelijk adoptieverlof ([artikel 3.2 Wet Arbeid en Zorg](#)) betaalt de werkgever eenmaal de wekelijkse arbeidsduur door.
- i. Voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding van de aanstaande vervroegde uittreding of pensionering van de werknemer in het jaar voorafgaande aan de vervroegde uittreding of pensionering gedurende maximaal 5 dagen.
- j. Conform de [Wet Arbeid en Zorg, artikel 4 lid 1 & 2](#), heeft de werknemer recht op verlof voor spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in [artikel 5:1](#) van de Wet Arbeid en Zorg.
- k. De werknemer die kortdurend zorgverlof opneemt op basis van [artikel 5 lid 1](#) van de Wet Arbeid en Zorg behoudt recht op voor hem geldende loon, voorzover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in [artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen](#), met betrekking tot een loontijdvak van een dag (SV-loon).

Lid 3. Waar in Lid 1 of in Lid 2 van dit artikel verlof wordt toegekend in verband met gebeurtenissen betreffende echtgenoten, wordt hiermee gelijkgesteld verlof in verband met soortgelijke gebeurtenissen betreffende partners in andere samenlevingsvormen dan het huwelijk, mits deze samenlevingsvormen een duurzaam karakter hebben en als zodanig bij de werkgever bekend zijn.

Lid 4. Met de OR kunnen overeenkomstig artikel 3 afwijkende afspraken worden gemaakt.

ARTIKEL 19. OVERGANGSRECHT EN NAWERKING CAO

Oude cao-afspraken vervallen, zodra een nieuwe cao tot stand is gekomen. Individuele afspraken of toepasselijke bedrijfsregelingen worden hierdoor niet beïnvloed.

HOOFDSTUK 9 DUURZAME INZETBAARHEID

ARTIKEL 44. BUDGET VOOR DUURZAME INZETBAARHEID

- Lid 1. Op bedrijfsniveau is een collectief budget beschikbaar van minimaal 1,25% van de brutoloonsum. Onder duurzame inzetbaarheidⁱ vallen de uitgaven voor:
- a. verzuim en begeleiding boven de wettelijke verplichtingen;
 - b. doelgroepenbeleid in het kader van duurzame inzetbaarheid;
 - c. opleidingen;
 - d. speciale projecten in het kader van duurzame inzetbaarheid.
- Lid 2. De brutoloonsum voor het vaststellen van het budget in lid 1 is het totaal van de uitbetaalde bruto maandinkomens gedurende het jaar inclusief het vakantiegeld (loonstaat kolom 14). De werkgeverslasten en onkostenvergoedingen maken geen onderdeel uit van deze brutoloonsum.
- Lid 3. De werkgever behoeft instemming van de OR als deze het budget wil vormgeven als een individueel duurzaam inzetbaarheidsbudget met daarbij vastgestelde bestedingsdoelen. Bijvoorbeeld voor een duurzame inzetbaarheidsanalyse, opleiden, ontwikkelen, coachen, sporten en specifieke cursussen zoals stoppen met roken.
- Lid 4. Binnen 3 maanden na afloop van het boekjaar stuurt de werkgever een schriftelijk rapportage aan de OR over de uitgaven voor duurzame inzetbaarheid. Hierin rapporteert de werkgever ook over de bewustwording rondom sociale veiligheid in de onderneming. Deze rapportage wordt besproken in de overlegvergadering met de werkgever.
- Lid 5. De werkgever stuurt de in lid 4 genoemde rapportage gelijktijdig aan de sociale partners.

ARTIKEL 45. AFSPRAKEN OVER DUURZAME INZETBAARHEID

De werkgever stelt in overleg met de OR een beleid vast voor:

- a. de wijze en de frequentie van werknemerstevredenheidsonderzoek en de opvolging van de uitkomsten;
- b. de mogelijkheid van werknemers tot het verkrijgen van financieel advies;
- c. het recht van werknemers op Periodiek Medisch Onderzoek (PMO).

ARTIKEL 46. VERLOFSPAREN

Per 1 januari 2022 wordt voor de werknemer de mogelijkheid tot verlofsparen ingevoerd dat door de werknemer kan worden besteed voor doeleinden ter bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid, korter werken en zorgverlof. De verjaringstermijn voor bovenwettelijk verlof wordt om die reden per 1 januari 2021 verlengd van 5 naar 10 jaar (dagen opgebouwd na 1 januari 2016 vallen onder de verlengde verjaringstermijn). Ook de vitaliteitsdagen vallen onder het bovenwettelijk verlof.

ARTIKEL 47. FISCALE RANDVOORWAARDE

Zowel voor de centrale verlofspaarregeling als ook eventuele bedrijfsregelingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en verlofsparen geldt dat deze geaccordeerd moeten worden door de fiscus. De werkgever draagt zorg voor het verzoek bij de fiscus tot fiscale goedkeuring.

ARTIKEL 48. SENIORENREGELING

- Lid 1. De werknemer die is ingedeeld in de functiegroep A t/m H kan vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-datum zijn huidige gemiddelde arbeidsduur tot 80% van zijn oorspronkelijke contractuele arbeidsduur verminderen. Het brutoloon en de overige arbeidsvoorwaarden zullen naar rato worden aangepast. Over het verschil tussen de nieuwe en oorspronkelijk arbeidsduur zal de werkgever de volledige pensioenpremie (werkgevers- en werknemersdeel) betalen.
De werknemer die gebruik maakt van deze regeling heeft niet langer recht op het vitaliteitsverlof vanaf 35 jaar. Hij behoudt conform Artikel 17 het recht op 7,6 uur vitaliteitsverlof (tot 35 jaar).
- Lid 2. De werkgever kan volgens Artikel 3 lid 1 met de vakorganisaties (Artikel 2 lid 1 niveau 2) een afwijkende afspraak maken, die in de plaats komt van de seniorenregeling volgens Lid 1 van dit artikel.
- Lid 3. De werkgever kan volgens Artikel 3 lid 2 met de OR een ruimere seniorenregeling (Artikel 2 lid 1 niveau 3) overeenkomen dan opgenomen in Lid 1 van dit artikel. Daarbij kan worden overeengekomen om vitaliteitsdagen voor alle werknemers te laten vervallen om deze regeling mede te financieren.

ARTIKEL 49. PERIODIEK MEDISCH ONDERZOEK

De werkgever stelt de werknemers een keer per drie jaar in de gelegenheid een periodiek medisch onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

ARTIKEL 50. WERKDRUK

De werkgever zal het onderwerp werkdruk jaarlijks agenderen in de Ondernemingsraad.

ARTIKEL 51. LOOPBAANCOACH

De Werknemer kan eens per vijf jaar gebruikmaken van een NOLOC-gecertificeerde loopbaancoach.

ARTIKEL 52. VERTROUWENSPERSOON

In de onderneming bestaat de mogelijkheid om naast een interne vertrouwenspersoon ook een door de werkgever aangestelde externe gecertificeerde vertrouwenspersoon te raadplegen (<https://www.lvvv.nl/beroepsregister>).