

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

ARTIKEL 8 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN COMPENSATIE-UREN

Arbeidsduur

- 1 Op kalenderjaarbasis bedraagt de arbeidsduur van een voltijdwerknemer gemiddeld 36 uur per week. In bijlage IX is aangegeven hoe de jaarlijkse arbeidsduur berekend wordt. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van (variabele) werkroosters, roostervrije uren/dagen op jaarbasis of combinaties van deze varianten. In bijlage VIII zijn daarvan voorbeelden opgenomen.

Werktijden

- 2 Vaststelling van werkroosters geschiedt voor voltijders met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - a. De werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dienst.
 - b. De werktijd bedraagt maximaal 48 en minimaal 24 uur per week.
 - c. De gemiddelde werkweek bedraagt maximaal 42 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.
 - d. Het aantal werkdagen bedraagt maximaal 6 en minimaal 3 per week.
 - e. Het aantal achtereenvolgende werkdagen waarin per dienst 8,5 uur of langer wordt gewerkt bedraagt maximaal 5 per week.
 - f. In een dienst van 9 uur bedraagt de onbetaalde pauze maximaal een half uur.
Van de onder a t/m f genoemde voorwaarden kan de werkgever slechts in overleg met werknemersverenigingen afwijken.

Compensatie-uren

- 3 Werkroosters met een gemiddeld hogere arbeidsduur dan 36 uur per week worden middels inroostering van compensatie-uren teruggebracht tot die gemiddeld 36-urige werkweek. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Compensatie-uren worden in blokken van ten minste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 - b. Compensatie-uren worden ten minste 4 weken (maand) van tevoren aangewezen.

- c Een individuele verhindering (ziekte, kort verzuim) op de datum waarop compensatie-uren zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij. Indien er echter sprake is van 3 of meer aaneengesloten dagen waarop collectief compensatie-uren zijn ingeroosterd en de werknemer deze compensatie-uren wegens ziekte niet heeft kunnen genieten, wordt hem de helft van die compensatie-uren op een later tijdstip alsnog toegevoegd.
- d Gedurende arbeidsongeschiktheid blijft het vastgestelde rooster van toepassing. Indien in het bedrijf de compensatiedagen vrij opneembaar zijn zal de opbouw van compensatie-uren tijdens arbeidsongeschiktheid stoppen na 4 weken.
- e Indien in een incidenteel geval tengevolge van bedrijfsomstandigheden op compensatie-uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en worden andere compensatie-uren aangewezen.
- f Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de vastgestelde data, waarop compensatie-uren zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.
- g De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met (pre)pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uittreden in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten compensatie-uren in overleg met de werkgever op te nemen.

ARTIKEL 9 ARBEIDSTIJDENWET

Voor deze CAO gelden, tenzij anders bepaald, de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen. Met dien verstande dat in werkroosters maximaal 5 nachtdiensten achter elkaar mogen worden ingeroosterd. Na instemming van de ondernemingsraad of in afwezigheid hiervan in overleg met de vakbonden, kunnen de overlegnormen van die wet en de daarop berustende bepalingen toegepast worden.

ARTIKEL 10 OVERWERK EN MEERUREN

- 1 Onder overwerk wordt verstaan de uren waarop arbeid in opdracht van de werkgever wordt verricht die boven het vastgestelde werkrooster uitgaan, met uitzondering van arbeid die verricht wordt door een deeltijdwerknemer, dan wel een gedeeltelijk leerplichtige werknemer. Voor deze categorie werknemers

wordt onder overwerk verstaan de uren waarop arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever die uitgaan boven het vastgestelde werkrooster dat geldt voor een voltijdwerknemer in de onderneming/afdeling, dan wel voor een voltijdwerknemer met een gelijke of nagenoeg gelijke functie.

- 2 Incidentele overschrijding van de werktijden tot maximaal 15 minuten wordt geacht tot de normale dagelijkse arbeidsduur te behoren. Bij overschrijding van de werktijd met meer dan 15 minuten wordt de volledige werktijd als overwerk beschouwd.
- 3 Indien de werkgever het in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, is het verrichten van overwerk verplicht, tenzij het verrichten van overwerk in redelijkheid niet van de werknemer gevegd kan worden. In geval van overwerk zal de werkgever, alvorens overwerk te verplichten, eerst nagaan wie op basis van vrijwilligheid bereid is om overwerk te verrichten, tenzij door bedrijfsomstandigheden dit navragen niet mogelijk is.
- 4 Meeruren zijn de uren gelegen tussen het individueel vastgestelde werkrooster van de deeltijdwerknemer en het voor een voltijdwerknemer vastgestelde werkdagrooster. Meeruren tellen mee bij de berekening van toeslagen, uitkeringen, vergoedingen, gratificaties, vakantie, verzuim, verlof, feestdagen, arbeidsomgeschiktheid en pensioen.
- 5 Tenzij hij aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt per 4 weken of per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 1 en 2. In afwijking van deze bepaling kunnen in een onderneming afspraken worden gemaakt om de overwerktoeslag geheel of gedeeltelijk in overeenkomstige vrije tijd op te nemen. Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen - bij voorkeur in blokken van 4 uren - wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. In dat geval worden geen overuren uitbetaald. Het beleid in deze vormt onderwerp van bespreking in de ondernemingsraad.

ARTIKEL 11 VERSCHUIVEN EN SPRINGEN

Het rooster van de individuele werknemer kan wijzigen doordat een dienst wordt verschoven of doordat de werknemer naar een andere dienst moet springen. Verschuiven en springen kunnen niet tegelijk aan de orde zijn. Onder verschuiven en springen wordt het volgende verstaan:

- 1 Er is sprake van verschuiven als begin- en eindtijd van een dienst worden gewijzigd, terwijl tegelijkertijd zowel de dienstlengte niet wijzigt als de oorspronkelijke en verschoven dienst elkaar meer dan een half uur blijven overlappen. Verschoven uren worden niet als meeruren of overuren beschouwd.
- 2 Er is sprake van springen als een of meer achtereenvolgende diensten van de betrokken werknemer op verzoek van de werkgever worden gewijzigd in een of meer andere achtereenvolgende diensten en de oude en nieuwe dienst elkaar niet meer dan een half uur blijven overlappen.

ARTIKEL 12 WERKROOSTERS

1. Bij het opstellen van werkroosters wordt gekeken naar zowel het belang van de werkgever als dat van de werknemer.
2. Wijzigen, intrekken of invoeren van werkroosters geschiedt met in acht name van artikel 27 lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. Werkroosters worden vastgesteld voor een periode van minimaal 4 weken.
4. Het werkrooster dient ten minste 2 weken voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan de werknemers te worden meegedeeld. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan hiervan worden afgeweken en bij afwezigheid hiervan met werknemersverenigingen.
5. Met een werkrooster wordt in deze overeenkomst iedere afspraak over de planning van de werk- en rusttijden van werknemers bedoeld. Een dergelijke planning kan tot uitdrukking komen in een roosterschema wat exact aangeeft op welke tijdstippen werknemers hun arbeid aanvangen en beëindigen, bijvoorbeeld een ploegendienstschema. Een dergelijke planning kan ook bestaan uit randvoorwaarden waarbinnen de werknemers zelf hun begin- en eindtijden van de arbeid kunnen vormgeven, bijvoorbeeld een systeem van glijdende werktijden met bloktijden. Ook een jaarplanning, waarbinnen sprake is van meerdere roosterschema's die gedurende het jaar (kunnen) worden toegepast, wordt als één werkrooster beschouwd. In een werkrooster kunnen ook afspraken staan over flexibele inzet van werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van seizoenspatronen of wisselende ploegendienstschema's.
6. In de vijfploegendienst zullen de pauzes worden doorbetaald.
7. Bij de overgang naar een werkrooster met arbeid op zondag zullen de werknemers zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid worden ingeroosterd, met

name in het geval de werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging bezwaar heeft tegen het werken op zondag.

8. Onder een dagdienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij op maandag t/m vrijdag anders dan in wisselende ochtend-, middag- of nachtdiensten arbeid wordt verricht.
9. Onder een standaard 2-ploegendienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij op maandag t/m vrijdag door twee elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtend- en middagdiensten of nacht- en ochtenddiensten of middag- en nachtdiensten gedurende ten minste 12 uren per etmaal arbeid wordt verricht.

ARTIKEL 13 FEESTDAGEN

- 1 Op feestdagen, dat wil zeggen Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei (bevrijdingsdag) in geval van een lustrumjaar (1x per 5 jaar), wordt in beginsel niet gewerkt.
- 2
 - a In werkroosters wordt aan een feestdag een waarde van 7,2 uur toegekend. Indien de werknemer in een rooster meer dan het aantal doordeweekse feestdagen in dat jaar maal 7,2 uur op feestdagen staat ingeroosterd, dient het meerdere aan uren in dat jaar nog op andere dagen te worden ingeroosterd. Zijn minder uren ingeroosterd, dan dient het verschil in dat jaar op andere dagen te worden uitgeroosterd.
 - b Voor deeltijders geldt het onder a bepaalde naar rato.
 - c Het inkomen over de feestdagen wordt doorbetaald, zoals bepaald in artikel 34 lid 2.