

Artikel 12

De werknemer dient de werkgever op de hoogte te stellen wanneer hij gehonoreerde nevenfuncties verricht, wil gaan verrichten, dan wel bestaande gehonoreerde nevenfuncties wil uitbreiden. De werkgever kan dit verbieden, wanneer de beoogde functies strijd opleveren met een goede uitvoering van de wet, dan wel op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische motieven.

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 13

1. De formele arbeidsduur per week bij een volledige dienstbetrekking bedraagt 36 uur.
2. De werknemer bouwt tijdens ziekte geen compensatie-uren op.

Artikel 14

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur.
2. Op een verzoek als bedoeld in lid 1 zijn de regels van de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.
3. Een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur, gedaan in het kader van de Wet aanpassing arbeidsduur, kan er niet toe leiden dat de maximale formele arbeidsduur van 36 uur per week, zoals vermeld in artikel 13, lid 1, wordt overschreden.
4. Indien medische, psychische of arbeidskundige beperkingen van de werknemer, geconstateerd door de arbo-arts, de Centrale organisatie werk en inkomen in de (her)indicatiebeschikking of een andere deskundige, inwilliging van een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur in de weg staan, kan overwogen worden om de arbeidsduur van de werknemer gedurende een nader te bepalen periode tijdelijk te vermeerderen. Indien blijkt dat de vermeerdering van de arbeidsduur de situatie van de werknemer niet negatief beïnvloedt, kan alsnog formeel worden ingestemd met het verzoek van de werknemer.

Artikel 15

1. De werkgever kan de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week, waarbij rekening dient te worden gehouden met de volgende voorwaarden:
 - a. de feitelijke arbeidsduur per week voor een werknemer met een volledige dienstbetrekking bedraagt minimaal 30 uur en maximaal 42,5 uur, gemeten over een periode van maximaal 26 weken;
 - b. in afwijking van sub a kan de werknemer in individuele gevallen, alsmede in het geval van groepsgewijze inroostering, op maximaal 6 werkdagen binnen één week worden ingeroosterd. De inroostering op 6 werkdagen heeft een incidenteel karakter en vindt niet plaats voor die werknemers waarvoor dit medisch niet verantwoord is, zoals blijkt uit de indicatiebeschikking of een doktersverklaring. Indien sprake is van groepsgewijze inroostering, is voorafgaande instemming van de ondernemingsraad vereist.
 - c. vaststelling van de werktijdregeling geschiedt in overleg met de ondernemingsraad op basis van artikel 27 Wet op de ondernemingsraden.
2. Ten aanzien van werknemers met een onvolledige dienstbetrekking wordt het gestelde in lid 1, sub a naar evenredigheid toegepast.

Artikel 16 spaarverlof

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a. Spaaruur: een uur verlof als bedoeld in artikel 1, lid 1 sub u en de artikelen 34, 35 en 41, voor zover het de bovenwettelijke vakantie-uren betreft;
 - b. Spaarverlof: de periode waarin de spaaruren worden opgenomen.
 - c. Spaarsaldo: het totaal aantal spaaruren dat gespaard is ten behoeve van het opnemen van spaarverlof;
 - d. Wettelijke vakantie-uren: uren die behoren tot het wettelijk minimum aantal vakantie-uren als bedoeld in artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek;
 - e. Bovenwettelijke vakantie-uren: uren die aan het spaarsaldo kunnen worden toegevoegd en niet behoren tot het wettelijk minimum aantal vakantie-uren.
2. Op verzoek van de werknemer kan deze gedurende zijn dienstverband, ten hoogste 1/10 deel van zijn formele arbeidsduur per jaar opbouwen aan spaaruren, met inachtneming van lid 4 en lid 5. Spaaruren kunnen niet worden gespaard uit het wettelijk minimum aantal vakantie-uren. Een verzoek van de werknemer tot het starten van een spaarsaldo kan niet door de werkgever worden geweigerd.
3. In afwijking van het maximum, gesteld in lid 1 kan, bij aanvang van het sparen voor spaarverlof, éénmalig een restant aan verlofuren worden gestort. In het betreffende jaar van inbreng mogen geen wettelijke

vakantie-uren in het spaarsaldo worden gestort. Deze uren worden aangemerkt als zijnde bovenwettelijke uren.

4. Het spaarsaldo kan, bij een fulltime dienstverband, maximaal 1670 uren bedragen. Bij een deeltijd dienstverband is dit naar rato. Opgenomen uren aan spaarverlof kunnen worden aangevuld tot het maximum genoemd in dit lid.
5. Gedurende de periode van opname van het spaarverlof wordt het uurloon, daaronder begrepen tussentijdse wijzigingen, uitbetaald op het niveau van het op dat moment geldende deloon.
6. De werknemer die verlof uit zijn spaarsaldo wil opnemen moet dit uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan het begin van zijn spaarverlofperiode aanvragen. De periode van het spaarverlof wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
7. Weigering van opname uit het spaarsaldo door werkgever is slechts mogelijk in geval van bedrijfseconomische redenen.
8. Bij opname van verlof uit het spaarsaldo wordt minimaal 1/10 deel van de formele arbeidsduur per jaar opgenomen.
9. De werknemer neemt eerst de uren uit het spaarsaldo op die voortkomen uit uren die gespaard zijn uit artikel 1, lid 1, sub u en de artikelen 34 en 35.
10. Voor zover er voorafgaand aan pensionering of vervroegde pensionering nog spaaruren over zijn in het spaarsaldo, dient het restant tijdig daaraan voorafgaand in zijn geheel te worden opgenomen.
11. Bij einde van de arbeidsovereenkomst, niet zijnde een beëindiging als bedoeld in lid 10, wordt het spaarsaldo eveneens tijdig daaraan voorafgaand en in zijn geheel opgenomen.
12. Resterend spaarsaldo dat niet tijdig is opgenomen voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 9 en lid 10 van dit artikel, wordt alléén uitbetaald als dit te wijten is aan de werkgever. In dat geval vindt uitbetaling plaats conform het bepaalde in lid 5.
13. Bij ziekte tijdens de spaarverlofperiode vindt opschorting van het verlof plaats en kan op een ander moment worden opgenomen
14. Bij ziekte tijdens de spaarverlofperiode, voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 9 en lid 10, vindt alleen opschorting plaats voor spaaruren die niet voortkomen uit bovenwettelijke uren. De werkgever is verplicht om in een duidelijke administratie aan te geven wat de bron van de spaaruren is.
15. Bij overlijden van de werknemer wordt het restant in het spaarsaldo aan de nabestaanden uitbetaald met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 674 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 17

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot werken voor 08.00 uur of na 18.00 uur en in het weekend.
2. Op verzoek van de werknemer van 60 jaar of ouder wordt de arbeidsduur per dag vastgesteld op maximaal 7,5 uur.
3. De werknemer kan geen gebruik maken van de onder lid 2 genoemde aanspraak, indien reeds gebruik wordt gemaakt van de regelingen genoemd in artikel 51, lid 1 en lid 2 en artikel 52, lid 1, lid 2 en lid 3 van deze CAO.

Artikel 18

Indien bij plaatsing van de werknemer bij een andere organisatie zulks noodzakelijk is, kan de werkgever bepalen dat voor deze werknemer de in die organisatie voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke werktijd geldt.

Artikel 19

1. De werktijden van de werknemers worden geregeld in roosters, die uiterlijk een maand voorafgaand aan de roosterperiode in het bezit van de werknemer worden gesteld.
2. Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt, rekening houdend met het bedrijfsbelang, zoveel mogelijk gezorgd dat de werknemer op zondag, dan wel een andere in zijn geloof daartoe bestemde dag, zijn kerk kan bezoeken.
3. Tevens wordt bij de regeling van de werktijd en haar toepassing, rekening houdend met het bedrijfsbelang, in beginsel zoveel mogelijk gezorgd dat de werknemer op de voor hem geldende erkende religieuze feestdagen, anders dan de erkende christelijke feestdagen, geen arbeid hoeft te verrichten; per jaar kan op deze faciliteit maximaal 2 maal een beroep worden gedaan.
4. Indien de werknemer aanspraak wil maken op de in lid 3 geboden faciliteit dient hij dit in de maand januari van het betreffende kalenderjaar, doch uiterlijk 1 maand voor de betreffende religieuze feestdag, aan de werkgever kenbaar te maken.
5. Een incidentele wijziging in het rooster wordt tot uiterlijk 3 werkdagen voordat de wijziging van toepassing is in het bezit van de werknemer gesteld.

6. Elk jaar kan in overleg tussen de directie en de ondernemingsraad worden vastgesteld of, en zo ja welke, roostervrije dagen een vaste bestemming krijgen.

Artikel 20

1. Er wordt geen arbeid verricht op nieuwjaarsdag, de beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, op 2^e paasdag, hemelvaartsdag, 2^e pinksterdag, zondagen en op 5 mei.
2. De werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad, naast de in lid 1 genoemde feestdagen, extra dagen aanwijzen als feestdagen waarop geen arbeid wordt verricht.
3. Indien op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen de werkzaamheden doorgang dienen te vinden, kan de werkgever de werktijd van de werknemer verlengen en afwijken van lid 1.
4. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever de werktijd van de werknemer verkorten, indien de werktijd vermeerderd met de noodzakelijke reistijd voor de werknemer leidt tot onoverkomelijke bezwaren.

BELONING

Artikel 21

Het loon van de werknemer wordt vastgesteld naar evenredigheid van de met hem overeengekomen omvang van de dienstbetrekking ten opzichte van een volledige dienstbetrekking.

Artikel 22

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag. De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand of een deel daarvan waarin de werknemer loon of een uitkering op basis van de Ziektewet heeft genoten, 8% van het aan hem over die periode toegekende loon en vaste toeslagen waarop de werknemer krachtens de uitoefening van zijn werkzaamheden aanspraak kan maken. Bij de bepaling van de hoogte van vakantietoeslag wordt de eindejaarsuitkering, niet meegerekend.
2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In geval van ontslag vindt betaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag is betaald en de datum van ontslag.
3. Aan de werknemer wordt bij een diensttijd van 25 jaren een gratificatie toegekend overeenkomend met de helft van het loon en de helft van de vakantietoeslag waarop de werknemer in de maand van zijn 25-jarig jubileum aanspraak heeft.
4. Aan de werknemer wordt bij een diensttijd van 40 jaren een gratificatie toegekend overeenkomend met het loon en de vakantietoeslag waarop de werknemer in de maand van zijn 40-jarig jubileum aanspraak heeft.

Artikel 23

1. De indeling van de functies naar loonschalen vindt plaats aan de hand van het systeem van functiewaardering, als opgenomen in bijlage 2 en schaalindeling als opgenomen in bijlage 1.
2. De bedragen in de loonschalen worden per 1 maart 2008 verhoogd met 3%, op 1 maart 2009 met 2,5%. De schaalindeling en de bedragen in de loonschalen worden gewijzigd per 1 januari 2009.
3. In de maand december ontvangen de werknemers een uitkering van 3% van het genoten loon over het betreffende jaar. De uitkering bedraagt minimaal € 540. Bij een niet-volledig dienstverband wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. Indien de arbeidsverhouding geen heel jaar heeft geduurd, wordt deze uitkering naar rato verstrekt.
4. In de maand februari 2010 ontvangen de werknemers een éénmalige uitkering van € 125. Bij een niet-volledig dienstverband wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Artikel 24

1. Voor werknemers die voor het eerst een baan aanvaarden binnen het kader van de wet wordt de beloning gedurende maximaal vijf jaar vastgesteld op het niveau van het wettelijk minimumloon, indien en voor zover de werkgever ten behoeve van de werknemer een individueel ontwikkelingsplan in de zin van artikel 55 opstelt en voldoet aan de volgende voorwaarden:
 - a. Het ontwikkelingsplan wordt opgesteld in het eerste kwartaal na de datum van de eerste indiensttreding van de werknemer.
 - b. Het ontwikkelingsplan wordt periodiek geëvalueerd door werkgever en werknemer en waar nodig bijgesteld.
2. De duur van de toekenning van het minimumloon aan de werknemer komt overeen met de periode dat de werknemer het ontwikkelingsplan volgt, met dien verstande dat die periode nooit langer kan duren dan tot 5 jaar na indiensttreding.