

De volgende artikel (of delen ervan) gelden niet:

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 – Wat bedoelen we met bepaalde begrippen in deze cao?

De definities van:

- Arbeidstijd
- Meer-uren
- Min-uren
- Overuren
- Rooster

Hoofdstuk 2 Over de arbeidsovereenkomst

Artikel 11 – Wat geldt als je een parttime arbeidsovereenkomst hebt?

Hoofdstuk 3 Over het aantal uren dat je werkt

Artikel 21 – Hoe en wanneer krijg je je rooster?

Artikel 22 – Wanneer kan je rooster veranderen?

Artikel 23 – Wat geldt voor overwerk?

Artikel 24 – Wat geldt voor min-uren?

Artikel 25 – Wat geldt als je 'werknemer algemeen reserve' bent?

Artikel 26 – Hoeveel uur max je maximaal werken?

Artikel 27 – Op hoeveel rusttijd en vrije zondagen heb je recht?

Artikel 28 – wat geldt als je nachtdienst hebt?

Artikel 29 – Op hoeveel pauze heb je recht?

Artikel 30 – Werk en rusttijden als je jonger dan 18 bent

Artikel 31 – Wanneer moet je bereikbaar en beschikbaar zijn om te werken (consignatie)

Hoofdstuk 4 Over je loon

Artikel 42 – Toeslag overwerk

Artikel 43 – Verschuivingstoeslag

Artikel 45 – Wat is je minimale vergoeding per dienst?

Hoofdstuk 7 Vakantie of buitengewoon verlof

Artikel 62 – Hoe hoog is je vakantiebijslag?

In plaats daarvan gelden de volgende artikelen:

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 – Wat bedoelen we met bepaalde begrippen in deze cao?

Arbeidstijd

Alle tijd waarover de werknemer loongerechtigd is.

Dit zijn:

- gewerkte uren (hieronder verstaan we ook de opleidingsuren van een verplichte opleiding, volgens [artikel 55 lid 3](#))
- vakantie-uren (behalve de uren die worden uitbetaald zonder dat er verlof wordt opgenomen, zoals bedoeld in [artikel 7 lid 2](#))
- buitengewoon verlof-uren
- ziekte-uren (exclusief wachtdag, als deze van toepassing is)
- de uren volgens de laatste zin van [artikel 45 lid 1](#)
- de uren volgens [artikel 73 lid 5-6](#)
- leegloopuren
- uren van werkoverleg op initiatief van de werkgever

Meer-uren

Uren die uitgaan boven de arbeidsduur.

Rooster

Een periode van tenminste 10 aaneengesloten weken met het overzicht van de arbeidstijd voor de komende 4 weken en de roostervrije dagen in de weken daarna.

Wil-wel-werken uren (www-uren)

Wil-wel-werken uren zijn uren boven de arbeidstijd waarop jij je beschikbaar stelt om te werken

Hoofdstuk 2 Over de arbeidsovereenkomst

Artikel 11 – Parttime werken

1. Je bent parttimer als je:

- a. Een arbeidsovereenkomst hebt voor minder dan 144 uur per loonperiode, en
- b. De omstandigheden die je leest in het artikel over de oproepovereenkomst ([artikel 13](#)) voor jou niet gelden.

2. Alle regels uit deze cao gelden dan naar rato van het aantal uur dat je werkt

- a. Behalve als dit in een artikel anders is vermeld.
- b. Het aantal uren dat je werkt als parttimer lees je in je arbeidsovereenkomst als een vast aantal uren per loonperiode. Je spreekt met je werkgever af of je een vast aantal dagen en/of een vast aantal uren werkt. Dit leg je vast conform artikel “vastleggen van afspraken”.
- c. Je kunt met je werkgever afspreken dat je in een bepaalde periode meer werkt dan het vaste aantal uren dat in je arbeidsovereenkomst staat.

3. Je kunt je werkgever vragen om je contracturen te laten aanpassen

- a. Heb je langere tijd meer uren gewerkt dan de arbeidsduur die in je arbeidsovereenkomst staat? Dan kun je aan je werkgever schriftelijk vragen om het aantal uren van je parttime arbeidsovereenkomst aan te passen.
- b. Je moet dan 13 weken achter elkaar in een regelmatig arbeidspatroon meer uren gewerkt hebben dan je arbeidsduur. Je aanvraag wordt beoordeeld op grond van de gewerkte uren in de 13 weken direct voorafgaand aan de datum waarop je je aanvraag indient.
- c. De loonperiodes 7, 8, 9 en 13 tellen hiervoor niet mee. Je werkgever telt wel door. Dat betekent: na loonperiode 6 volgt loonperiode 10 en na loonperiode 12 volgt loonperiode 1. Lees meer in artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek.
- d. Om je gewerkte uren te berekenen, ronden we af op hele uren. Tot 30 minuten naar beneden, 30 minuten of meer naar boven.
- e. Je werkgever moet binnen een week na je verzoek schriftelijk zijn besluit aan je laten weten. Krijg je niet binnen een week antwoord van je werkgever? Dan moet hij je arbeidsduur automatisch aanpassen volgens jouw aanvraag.

Artikel 21 – Roostersystematiek

1. In het rooster zie je

- a. Voor de komende 28 dagen je volledige rooster en
- b. Minimaal de daaropvolgende 6 weken je roostervrije dagen.

- 2. Je krijgt iedere donderdag je rooster voor de komende 28 dagen**
 - a. In het rooster zitten maximaal 20 diensten en/of arbeidstijd per loonperiode.
 - b. In het rooster zitten minimaal 8 roostervrije dagen per loonperiode. In deze 8 vrije dagen zit minimaal 2 keer een blok van 2 aaneengesloten roostervrije dagen. Minimaal 1 van deze 2 blokken is een weekend (zaterdag en zondag).
 - c. Een dienst kan op ieder moment van de dag beginnen. Een dienst is de aaneengesloten periode waarbinnen je werkt. Deze periode kan onderbroken worden door een onbetaalde pauze.
 - d. Het aantal uren op je rooster is niet hoger dan je arbeidsduur plus de uren die je zelf schriftelijk hebt opgegeven om meer te werken (www-uren).

- 3.** Je hoort op iedere derde donderdag van de loonperiode wat je roostervrije dagen zijn voor de eerstvolgende loonperiode waarvoor nog geen rooster is gepubliceerd.

- 4. Je kunt jouw voorkeur voor roostervrije dagen doorgeven, tot 28 dagen voordat het rooster is gepubliceerd**
 - a. Dat doe je in een brief of e-mail.
 - b. Je werkgever laat je op de daaropvolgende donderdagse weekindeling schriftelijk weten of hij wel of niet akkoord gaat met je verzoek. Is je werkgever niet akkoord? Dan moet hij de reden hiervoor geven. En reageert je werkgever niet op tijd? Dan wordt jouw voorkeur in vrije dagen definitief vastgesteld.

- 5. Je werkgever doet zijn best om je niet op alle onderstaande dagen in te plannen**

1e kerstdag, 2e kerstdag, oudejaarsdag na 16.00 uur en nieuwjaarsdag.

- 6. Je kunt je werkgever vragen om je rooster aan te passen**

Dit kun je vragen als dat nodig is voor je opvoedingstaken in het gezin. Je werkgever gaat hiermee akkoord behalve als dit organisatorisch niet te regelen is en het niet past in de bedrijfsvoering. Deze afspraken leg je vast volgens [artikel 23](#) in deze CAO.

Artikel 22 – Wanneer kan het gepubliceerde rooster veranderen?

- 1. Wil jij jouw rooster veranderen?**
 - a. Dat kan als jouw werkgever instemt en
 - b. dit schriftelijk heeft bevestigd.

- 2. Wil jouw werkgever jouw rooster veranderen?**
 - a. Dat kan als jij daarmee instemt en
 - b. jij dit schriftelijk hebt bevestigd.

- 3. Je krijgt een flex- en meerwerktoeslag** volgens [artikel 43](#) als je werkt buiten de gepubliceerde diensten. Dit kan gaan over:
 - a. Een verlenging van je gepubliceerde dienst en/of
 - b. Een verschuiving van een gepubliceerde dienst of
 - c. Een extra dienst, niet zijnde op een roostervrije dag.

- 4. Je krijgt een roostervrij toeslag** volgens [artikel 42](#) als:
 - a. Je werkgever je vraagt te werken op een ingeroosterde roostervrije dag en
 - b. Jij daarmee hebt ingestemd.

5. Wil-wel werken uren

Ben je meer uren dan je arbeidsduur beschikbaar om te werken?

Dan kun je dit schriftelijk aangeven. Dit noemen we dan wil-wel-werken uren. Dit doe je voordat het rooster is gepubliceerd. Word je op (een deel van) deze extra beschikbare uren ingeroosterd en jij accepteert dit dan ontvang je hier geen toeslag over. Wel geldt dat je recht hebt op een flex- en meerwerktoeslag volgens artikel 22 lid 3 als je – nadat je dit uur hebt geaccepteerd – werkt buiten de gepubliceerde dienst.

6. Als je oproepkracht bent geldt het volgende (in aanvulling op artikel 13 lid 4C)

Wijzigt je werkgever je gepubliceerde rooster binnen 4 dagen voor het moment waarop je moest beginnen met werken? Dan heb je recht op de Flex- en meerwerktoeslag conform artikel 22 lid 3.

Artikel 23 – Inspraak en zeggenschap

1. Samen met je werkgever kun je afspraken maken over jouw inzetbaarheid en jouw roosters.
2. Deze afspraken kunnen vast, tijdelijk, locatie- of objectgebonden zijn.
3. Deze afspraken vallen ook onder artikel 20 (contractwissel).
4. Je werkgever kan je niet verplichten om meer uren te werken dan je arbeidsduur.
5. Je hebt er recht op dat deze afspraken door de werkgever schriftelijk worden vastgelegd.
6. Ook maak je samen met je werkgever duidelijke afspraken over de voorwaarden die er gelden.
7. Deze voorwaarden moeten:
 - a. redelijk en billijk zijn
 - b. in het belang zijn van jou en je werkgever.
 - c. Schriftelijk worden vastgelegd
8. Zijn de diensten voor de komende 4 weken gepubliceerd? Dan kan hier alleen van worden afgeweken als jij het hiermee eens bent.
9. Zijn de roostervrij dagen gepubliceerd? Dan kan hier alleen van worden afgeweken als jij het hiermee eens bent.
10. Alle afspraken die jij met je werkgever hebt gemaakt rond roosters kunnen **op jouw verzoek** worden aangepast. Maar jij en je werkgever moeten zich wel aan de arbeidstijdenwet houden.
11. Wijst jouw werkgever maatwerkafspraken af? Dan doet hij dat schriftelijk en motiveert hij dat.

Artikel 24 – Min-uren Overgangsbepaling

- a. Op het moment dat je werkgever de nieuwe roostersytematiek toepast, blijft het saldo min-uren in stand.
- b. Je werkgever kan je vanaf dat moment niet meer verplichten om min-uren in te halen.

Artikel 26 – Maximale werktijden en toepassen Arbeidstijdenwet

1. Voor jouw arbeidstijden gelden de regels in de Arbeidstijdenwet.
2. In afwijking daarop geldt als maximale duur van een dienst 10 uur. Jouw werkgever mag daar alleen van afwijken als jij daar schriftelijk mee hebt ingestemd.

Hoofdstuk 4 Over je loon

Artikel 42 – Roostervrij toeslag

1. Je krijgt een toeslag van 35% op je basisuurloon
 - a. over de tijd die je op verzoek van je werkgever werkt op een ingeroosterde vrije dag en
 - b. jij daarmee instemt.

Artikel 43 – Flex- en meerwerktoeslag

1. Je krijgt een flex- en meerwerktoeslag

Je krijgt een toeslag van 10% op je basisuurloon over de tijd die jij op verzoek van je werkgever werkt buiten de gepubliceerde diensten en jij hiermee instemt.

De roostervrij toeslag en flex- en meerwerktoeslag kunnen niet cumuleren.

Artikel 45 – Minimale vergoeding per dienst

1. Je werkgever heeft je een dienst gegeven. Maar hij gebruikt deze dienst niet

- a. Heb je nog niet je arbeidsduur gewerkt? Dan krijg je alle uren van de dienst betaald.
- b. Heb je al wel je arbeidsduur gewerkt? Dan krijg je 3 uur betaald.

2. Je werkgever roept je op om te komen werken. Maar als je op je werk komt, gebruikt je werkgever je diensten niet

Dan krijg je 3 basisuurloonen plus de reisvergoeding betaald.

3. Je werkt minder dan 3 uur tijdens je dienst

- a. Als het geen gebroken dienst is dan krijg je toch 3 uren betaald.
- b. Als het een gebroken dienst is dan moet 1 van de 2 dienstdelen minimaal 3 uur lang zijn. Zo niet, dan krijg je voor 1 van de 2 dienstdelen toch 3 uur betaald.
- c. Dit lid geldt niet als artikel 55 lid 3 geldt.

4. Werkoverleg

Voor werkoverleg gelden lid 1 tot en met 3 van dit artikel niet. Als het werkoverleg niet tijdens een dienst is gepland, krijg je wél de daadwerkelijke uren van het werkoverleg betaald.

Hoofdstuk 7 Vakantie of buitengewoon verlof

Artikel 62 – Vakantiebijslag

1. Je krijgt 8% vakantiebijslag

Deze vakantiebijslag krijg je uiterlijk in juni.

2. Zo wordt je vakantiebijslag berekend

Je werkgever berekent je vakantiebijslag over de volgende delen van je salaris over loonperiode 5 van het vorige jaar tot en met loonperiode 4 van het lopende jaar:

- a. basissalaris
- b. meer-uren
- c. toeslag bijzondere uren, inclusief de toeslag in het loon tijdens ziekte en verlof
- d. feestdagtoeslag
- d. flex- en meerwerktoeslag
- e. roostervrij toeslag
- f. overige vaste toeslagen.

3. Als je uit dienst gaat

Ga je uit dienst? Dan krijg je de vakantiebijslag die je nog tegoed hebt uitbetaald.