

ARTIKEL 4.12 – BETALING VAN ARBEID IN PLOEGEN

1. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in tweeploegendienst per maand, per periode of per week een toeslag van 13,3% van de maandverdiens­te c.q. periodeverdiens­te of weekverdiens­te.
2. Bij voltijdarbeid ontvangt de werknemer in drieploegendienst per maand, per periode of per week een toeslag van 15% van de maandverdiens­te c.q. periodeverdiens­te of weekverdiens­te.
3. Wanneer in een onderneming zowel in twee- als in drieploegendienst wordt gewerkt en de toeslag uniform wordt vastgesteld, kan één percentage worden toegepast met inachtneming van de percentages genoemd onder leden 1 en 2 van dit artikel.

Toelichting bij lid 3:

Indien een uniform percentage wordt toegepast, kan worden uitgegaan van een percentage hoger dan 13,3% en lager dan 15%. De mate waarin in twee- resp. drieploegendienst wordt gewerkt kan bij de bepaling van het uniforme percentage een rol spelen.

4. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op zondagen zal bij voltijdarbeid voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 0,48% van de maandverdiens­te (bij een uurverdiens­te van 0,58% van de maandverdiens­te: 82,8% van de uurverdiens­te) worden betaald. Wanneer in ploegendienst wordt gewerkt op de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen, zal voor de betreffende uren per gewerkt uur een toeslag van 1,06% van de maandverdiens­te (bij een uurverdiens­te van 0,58% van de maandverdiens­te: 182,8% van de uurverdiens­te) worden betaald. Indien echter gedurende 18 achtereenvolgende uren, samenvallend met het etmaal van de feestdag, geen arbeid is verricht, is het voorgaande niet van toepassing.
5. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst beneden de 45 jaar die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, dan wel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, blijft gedurende de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht zou moeten worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehandhaafd, die hij verdiende in de ploegendienst, welke hij laatstelijk uitoefende. Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt. Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.
6. Voor de werknemer in regelmatige ploegendienst van 45 jaar of ouder, die werkzaamheden moet gaan verrichten in dagdienst, dan wel in een ander soort regelmatige ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, blijft gedurende een periode gelijk aan tweemaal de periode die door de werkgever voor de werknemer als opzegtermijn in acht moet worden genomen indien hij het dienstverband had willen beëindigen, de ploegentoeslag gehandhaafd, die hij verdiende in de ploegendienst welke hij laatstelijk uitoefende.

Deze periode wordt bovendien met 2 maanden verlengd, wanneer de werknemer gedurende ten minste 5 jaren onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt. Voor de bepaling van de termijn waarover de ploegentoeslag moet worden doorbetaald dient te worden uitgegaan van de tijd waarin de betrokken werknemer onafgebroken in ploegendienst heeft gewerkt.

Toelichting bij lid 5 en 6:

Onder “regelmatige ploegendienst” dient te worden verstaan ploegendienst, die ten minste gedurende 1 jaar is uitgeoefend resp. dient te worden uitgeoefend volgens een rooster dat vooraf is vastgesteld.

ARTIKEL 4.13 – BETALING VAN CONTINUARBEID

Voor werken in continuarbeid (meer dan drie ploegen) stelt de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad, de werktijdregeling vast. De betalingsregeling van deze werktijdregeling wordt in overleg met de w.v en de v.v. vastgesteld.

ARTIKEL 4.14 – MEERUREN EN OVERUREN*)

1. De werknemer heeft als vergoeding voor meeruren en overuren aanspraak op compenserende vrije uren op tijdstippen, waarop de bedrijfssituatie dit mogelijk maakt en waarop de werknemer ingevolge zijn dienstrooster zou hebben moeten werken. De vaststelling van de tijdstippen geschiedt na overleg met de werknemer door de werkgever.
Het verdient aanbeveling het compenserend vrijaf te realiseren binnen het kwartaal, waarin de meeruren en/of overuren zijn gemaakt.
De compensatie geschiedt in de vorm van ten minste halve diensten volgens het rooster.
- *) Voor de definitie van meeruren en van overuren zie artikel 1.1 lid 14 en 15.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer als bedoeld in lid 1 van dit artikel worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding van de uurverdienste per meeuur of overuur.
In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer op vergoeding geheel of gedeeltelijk worden aangewend in het kader van een tussen werkgever en 's Rijks belastingdienst aangegane regeling welke regeling ten voordele van de werknemer strekt.
3. Meeruren die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd in vrije tijd noch zijn vergoed overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel, worden overgebracht naar het volgende kalenderjaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend, of in overleg met de werknemer wordt 50% van de meeruren uitbetaald tegen 0,60% van de maandverdienste (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 103,4% van de uurverdienste) per meeuur en het restant aan meeruren overgebracht naar het volgende jaar en in dat jaar aan de werknemer als compenserende vrije roostertijd toegekend.

A-bepaling (vet)

B-bepaling (niet vet)

4. Boven de uurvergoeding volgens de voorgaande leden van dit artikel betaalt de werkgever de werknemer de volgende toeslagen voor overuren:
- 0,14% van de maandverdiens<sup>**) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 24,1% van de uurverdiens) per uur voor de eerste 2 uur direct voorafgaand of volgend op de normale werkdag.
Onder “uren direct voorafgaand aan” of “volgend op” worden mede verstaan die overuren welke van de normale werkdag zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;</sup>
 - 0,24% van de maandverdiens^{**) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 41,3% van de uurverdiens) per uur voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;}
 - 0,27% van de maandverdiens^{**) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 46,6% van de uurverdiens) per uur voor de uren op zaterdag tot 14.00 uur;}
 - 0,37% van de maandverdiens^{**) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 63,8% van de uurverdiens) per uur voor de uren op zaterdag na 14.00 uur;}
 - 0,48% van de maandverdiens^{**) (bij een uurverdiens van 0,58% van de maandverdiens: 82,8% van de uurverdiens) per uur voor de uren op zondag en de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen.}

^{**) Voor vergoedingen resp. toeslagen zie bijlage G.}

5. Geen vergoeding resp. toeslag is verschuldigd voor overuren, wanneer de overuren aansluiten aan de normale werkdag en die uren dienen tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoen en niet langer duren dan een half uur. In geval van langere duur is vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
6. Evenmin is vergoeding resp. toeslag verschuldigd over inhaaluren, waaronder wordt verstaan:
- uren gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren, voor zover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij wegens de bedrijfsstoornis niet heeft gewerkt;
 - uren gedurende welke na overleg met de ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag en boven het in zijn dienstrooster vastgestelde aantal uren wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of gewerkt zal worden, de in artikel 1.1 lid 7 genoemde feestdagen en de vakantie niet inbegrepen, in te halen.
Bij inhalen van verzuim wegens onwerkbaar weer wordt per winterseizoen over ten hoogste drie dagen geen vergoeding gegeven.

ARTIKEL 4.15 – MINDER UREN OPROEPKRACHTEN

Heeft een oproepkracht in een bepaalde betalingsperiode minder uren gewerkt dan het overeengekomen minimum aantal arbeidsuren, dan kan de werkgever binnen drie maan-

den na afloop van deze betalingsperiode de niet gewerkte maar wel vergoede uren alsnog als te werken uren aanwijzen zonder dat hij hiervoor een vergoeding is verschuldigd.

ARTIKEL 4.16 – TOESLAG VOOR AFWIJKENDE WERKTijd

1. De werkgever betaalt aan de werknemer in voltijdarbeid in die gevallen waarin opdracht is gegeven tot afwijkende werktijd:
 - a. geen toeslag op de maandverdienste*) voor het eerste uur direct voorafgaand aan of volgend op de normale werkdag, met een maximum van één uur per dag. Onder het uur “direct voorafgaand aan” of “volgend op” wordt mede verstaan het uur dat van de normale werkdag is gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - b. per uur een toeslag op het salaris van 0,11% van de maandverdienste*) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 19% van de uurverdienste) voor de direct daaraan voorafgaande of daarop volgende twee uren;
 - c. per uur een toeslag op het salaris van 0,21% van de maandverdienste*) (bij een uurverdienste van 0,58% van de maandverdienste: 36,2% van de uurverdienste) voor alle overige uren.

*) Voor de toeslag bij periode- en weekbetaling zie bijlage G.

2. Deze toeslagen gelden niet voor de uren:
 - a. gedurende welke de werknemer ten gevolge van bedrijfsstoornis werkt buiten de normale werkdag, voorzover dit aantal uren niet groter is dan het aantal dat hij op diezelfde dag wegens bedrijfsstoornis niet heeft overgewerkt;
 - b. gedurende welke na overleg met de ondernemingsraad door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten de normale werkdag wordt gewerkt met het reeds tevoren vaststaand doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet gewerkt werd of niet gewerkt zal worden, op diezelfde dag in te halen.

ARTIKEL 4.17 – BETALING VAN OVERWERK BIJ CONTINUARBEID

Voor de betaling van overwerk bij continuarbeid stelt de werkgever in overleg met de v.v., de ondernemingsraad gehoord, een regeling vast.