



VOORBEELD PERSONEELSREGLEMENT

PERSONEELSREGLEMENT
<NAAM VAN BEDRIJF>
<DATUM INGANG>

INHOUDSOPGAVE.

Inhoudsopgave	2
Artikel 1: Definities	3
Artikel 2: Verplichtingen van de werkgever	3
Artikel 3: Verplichtingen van de werknemer	3
Artikel 4: Proeftijd	3
Artikel 5: Werk- rusttijden	4
Artikel 6: Regeling woon- werkverkeer	4
Artikel 7: Flexibiliteit	4
Artikel 8: Pensioen	5
Artikel 9: Nevenwerkzaamheden	5
Artikel 10: Ziekteverzuim	5
Artikel 11: Vakantierechten	5
Artikel 12: Opnemen van vakantiedagen	5
Artikel 13: Vakantie en ziekte	5
Artikel 14: Vakantietoeslag	5
Artikel 15: Buitengewoon verlof	5
Artikel 16: Bijzonder verlof	6
Artikel 17: Overige verplichtingen	6
Artikel 18: Beëindiging van het dienstverband	6
BIJLAGEN	
Vormen van bijzonder verlof.	7

Artikel 1: Definities.

Werkgever:	Natuurlijke of rechtspersoon die op basis van een arbeidsovereenkomst één of meer personen in dienst heeft.
Werknemer:	Een natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst bij werkgever werkzaam is.
Oproepkracht:	Een werknemer die op ad hoc basis wordt ingezet.
Loon:	Het loon is het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon. Niet onder het begrip loon vallen: <ul style="list-style-type: none">• Uitkeringen zoals vakantietoeslag, bonussen, gratificaties.• Kostenvergoedingen.• Overwerkvergoedingen.
Arbeidsduur:	Dit is het gemiddeld aantal uren dat een werknemer per week werkt.

Artikel 2: Verplichtingen van de werkgever.

- 2.1 De werknemer ontvangt een schriftelijke overeenkomst die door werkgever is ondertekend. Hierin staat tenminste vermeld:
- Naam van de werkgever.
 - Naam en woonplaats van de werknemer.
 - De plaats waar het werk wordt verricht.
 - De functie van de werknemer.
 - De datum indienstreding.
 - Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst, de einddatum van de overeenkomst.
 - Eventueel overeengekomen proeftijd.
 - Aanspraken op vakantie.
 - Aanspraak op vakantietoeslag.
 - De hoogte van het loon.
 - Moment waarop loon wordt uitbetaald.
 - Het aantal uren dat gemiddeld per week wordt gewerkt.
 - Vermelding van verplichte deelname aan de stichting pensioenfonds detailhandel.
- 2.2 Werknemer ontvangt van werkgever bij iedere loonbetaling die afwijkt van de voorgaande een loonspecificatie waarop is vermeld:
- Het brutoloon.
 - De inhoudingen.
 - Het nettoloon.
 - Eventuele toeslagen zoals vakantietoeslag als dit per loonbetaling wordt afgerekend.
- 2.3 De werknemer die flexibel werkt, ontvangt per periode het loon op basis van het aantal overeengekomen uren.

Artikel 3: Verplichtingen van de werknemer.

- 3.1 De werknemer gedraagt zich als een goed werknemer. Hieronder valt in ieder geval dat werknemer zich houdt aan voorschriften en het opvolgen van instructies en orders.
- 3.2 Werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen.

Artikel 4: Proeftijd.

- 4.1 Opzegging tijdens de proeftijd is voor werkgever en werknemer gelijk.
- 4.2 Er is geen proeftijd als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zes maanden of minder.
- 4.3 Bij een arbeidsovereenkomst die langer duurt dan zes maanden maar niet langer dan 24 maanden is de proeftijd maximaal één maand.
- 4.4 Bij een arbeidsovereenkomst die langer duurt dan 24 maanden is de proeftijd maximaal twee maanden.

Artikel 5: Werk- en rusttijden.

- 5.1 Werknemer stelt ,na overleg met de werkgever, twee weken van tevoren het werkrooster en de arbeidstijden vast.
- 5.2 Waar mogelijk zal werkgever bij de vaststelling van het werkrooster rekening houden met de wensen en persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
- 5.3 De normale arbeidstijd per week is gemiddeld (KEUZE: 38 of 40) uur per week, berekend over een periode van 13 aaneengesloten weken. (KEUZE: zes aaneengesloten maanden)
- 5.4 De maximale arbeidstijd per dag is negen uur en per week vijfenveertig uur.
- 5.5 De werktijd wordt verdeeld over zeven dagen per week.
- 5.6 De werktijd ligt tussen 06.00 uur en 22.00 uur.
- 5.7 Er is een vijfdaagse werkweek.
- 5.8 Werknemer heeft recht op twee aaneengesloten vrije dagen per week.

Artikel 6: Regeling woon-werkverkeer.

- 6.1 Woon-werkverkeer per openbaar vervoer wordt volledig vergoed op basis van tweede klasse Openbaar Vervoer tot een maximum van <KEUZE:kilometer>, mits de werknemer het abonnement overlegt. Indien de werknemer in deeltijd werkt, wordt de vergoeding naar rato uitgekeerd.
- 6.2 Woon-werkverkeer met eigen vervoer wordt, alleen op werkdagen, vergoed op basis van € 0,19 per kilometer tot een maximum van <KEUZE: kilometer> .
- 6.3 De reiskostenvergoeding wordt samen met het salaris uitgekeerd en kan niet worden gedeclareerd.
- 6.4 Bij een werkpatroon waarbij niet iedere week een gelijk aantal dagen wordt gewerkt, wordt uitgegaan van een feitelijk werkpatroon. Het feitelijke werkpatroon resulteert in een gemiddelde vergoeding per maand.
- 6.5 In geval van langdurige afwezigheid wordt de betaling van de reiskosten opgeschort vanaf de eerste maand, nadat men een volle kalendermaand afwezig is geweest en hervat vanaf de eerste van de maand volgend op die, waarin de werkzaamheden zijn hervat. In geval van schorsing of op non-actiefstelling wordt de vergoeding onmiddellijk gestaakt.
- 6.6 Tijdens werkdagen waarop de werknemer, met behoud van salaris, vakantie of buitengewoon verlof geniet wordt de tegemoetkoming doorbetaald.
- 6.7 Bij in- of uitdiensttreding in de loop van de kalendermaand wordt de tegemoetkoming naar evenredigheid berekend.

Artikel 7: Flexibiliteit.

- 7.1 Het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal werkuren per week is een gemiddelde over een periode genoemd in artikel 5.3.
- 7.2 Werkgever mag inroosteren met een maximum van 9 uur per dag en een maximum van 45 uur per week.
- 7.3 De uren die boven het in artikel 5.3 genoemde aantal uren uitkomen worden binnen een periode van 13 weken gecompenseerd in de vorm van vrije tijd.
- 7.4 Werkgever en werknemer kunnen in afwijking van artikel 7.3 overeenkomen dat de uren geheel of gedeeltelijk worden uitbetaald.
- 7.5 Er is sprake van overwerk als in een periode van zes maanden het gemiddeld aantal uren boven de in artikel 5.3 genoemde aantal uren uitkomt.
- 7.6 Medewerkers die niet fulltime werken ontvangen een overwerkvergoeding als het gemiddeld aantal uren dat in artikel 5.3 genoemde uren wordt overschreden. Totdat dit aantal uren is bereikt is er sprake van extra uren die op basis van het overeengekomen uurloon worden uitbetaald.
- 7.7 De overwerkvergoeding is 25% van het uurloon.

Artikel 8: Pensioen.

8.1 Werkgever en werknemer zijn aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds detailhandel.

Artikel 9: Nevenwerkzaamheden.

- 9.1 Het is verboden om nevenwerkzaamheden uit te voeren voor eigen rekening en risico en/ of voor derden die geacht kunnen worden concurrerend te zijn voor werkgever.
- 9.2 Tevens is het verboden nevenactiviteiten te verrichten die mogelijk schadelijk kunnen zijn voor het imago van werkgever.
- 9.3 Een werknemer die het voornemen heeft nevenwerkzaamheden te gaan verrichten, brengt dit ter kennis van de werkgever met het verzoek om toestemming.

Artikel 10: Ziekteverzuim.

10.1 Regels m.b.t. het ziekteverzuim komen in het reglement ziekteverzuim aan de orde.

Artikel 11: Vakantierechten.

- 11.1 De vakantierechten, d.w.z. het aantal vakantie uren waarop de medewerker per jaar recht heeft, wordt opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
- 11.2 Een medewerker heeft recht op vier maal het aantal werkuren dat gemiddeld wordt gewerkt. Voorbeeld: Een medewerker die fulltime (KEUZE: 38/40uur) werkt heeft recht op 152/160 door de wet voorgeschreven vakantie uren ofwel 20 werkdagen. Dit zijn zogeheten wettelijke dagen.
- 11.3 De wettelijke dagen worden beschikbaar gesteld in uren.
- 11.4 Naast de wettelijke dagen heeft werknemer recht op vier bovenwettelijke dagen. Ook deze worden in uren beschikbaar gesteld.
- 11.5 Het aantal vakantie uren zoals bedoeld in de artikelen 11.2 en 11,4 worden voor parttimers naar rato berekend.
- 11.6 Alle vakantiedagen moeten binnen twaalf maanden nadat het recht is verworven zijn opgenomen, tenzij met de werkgever anders is overeengekomen.
- 11.7 Wettelijke dagen vervallen zes maanden nadat zij zijn verstrekt.
- 11.8 Bovenwettelijke dagen vervallen 60 maanden nadat zij zijn verstrekt.

Artikel 12: Opnemen van vakantiedagen.

- 12.1 Werknemer is verplicht éénmaal per jaar een aangesloten vakantie te nemen van tenminste tien werkdagen.
- 12.2 Werknemer vraagt een maand vooraf bij werkgever verlof om vakantierechten op te nemen.
- 12.3 Opgenomen vakantie wordt op de verlofkaart genoteerd.

Artikel 13: Vakantie en ziekte.

- 13.1 Werknemer die tijdens de vakantie ziek wordt heeft recht op teruggave van de vakantierechten mits d.m.v. een doktersverklaring de ziekte wordt aangetoond.

Artikel 14: Vakantietoeslag.

- 14.1 Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn loon dat over de periode zoals genoemd in artikel 11.1 is verdiend.
- 14.2 De vakantietoeslag wordt in de maand mei of juni uitbetaald.
- 14.3 Met parttime werkenden kan worden overeengekomen dat de vakantietoeslag gelijk met het loon per maand wordt uitgekeerd.

Artikel 15: Buitengewoon verlof.

- 15.1 Werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van loon in de volgende gevallen.
- a. Bij zijn/haar ondertrouw een halve dag.

- b. Bij zijn/haar huwelijk of partnerregistratie twee dagen.
 - c. Bij zijn/haar 25,40 en 50 jarig huwelijksfeest één dag.
 - d. Op de dag van de bevalling van de echtgenote één dag.
 - e. Volgend op de dag van de bevalling van de echtgenote twee dagen.
 - f. Bij het overlijden van zijn haar echtgenote/echtgenoot: de sterfdag en voorts tot en met de dag van de begrafenis/crematie.
 - g. Bij het overlijden van een van zijn/haar ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: de dag van overlijden, alsmede een dag voor het bijwonen van de begrafenis/crematie.
 - h. Voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzuster: de dag van overlijden, alsmede een dag voor het bijwonen van de begrafenis/crematie.
- 15.2 Onder ouders, kinderen, broers en zusters bedoeld in het eerste lid, worden mede begrepen stiefouders, stiefkinderen en stiefbroers en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van lid 1 met huwelijk gelijkgesteld.
- 15.3 Na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever voor het solliciteren: de benodigde tijd.

Artikel 16: Bijzonder verlof.

- 16.1 De vormen van bijzonder verlof zijn bij dit personeelsreglement opgenomen als bijlage.

Artikel 17: Overige verplichtingen.

- 17.1 Het gebruik van alcohol, tabak en drugs is tijdens werktijd verboden.
- 17.2 Werknemer wordt geacht zich te onthouden van discriminerende opmerkingen en discriminerend gedrag.
- 17.3 Werknemer wordt geacht zich te onthouden van (seksueel) intimiderende opmerkingen en gedrag.
- 17.4 Het is de werknemer niet toegestaan, direct of indirect, uitlatingen te doen en/of handelingen te verrichten die inbreuk maken of kunnen maken op de goede naam en/of reputatie van de werkgever of de groep van bedrijven waar de werkgever deel van uitmaakt. Het is de werknemer ook niet toegestaan bijzonderheden bekend te maken waarvan hij weet of had kunnen weten, dat die bekendmaking de werkgever of de groep van bedrijven waar de werkgever deel van uitmaakt, schade oplevert of op kan leveren. De werknemer mag zich niet in negatieve zin uitlaten over de organisatie tegenover derden, zowel mondeling als op schrift; hieronder wordt ook verstaan het publiceren op internet, zoals in weblogs en sociale media als LinkedIn, Facebook, WhatsApp en Twitter.

Artikel 18: Beëindiging van het dienstverband.

- 18.1 Bij beëindiging van het dienstverband kan de werknemer verzoeken om een getuigschrift.
- 18.2 Bij beëindiging van het dienstverband ontvangt de werknemer:
- Het salaris over de laatste maand tot de datum van uitdiensttreding;
 - Vakantietoeslag tot de datum van uitdiensttreding;
 - Uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen, voor zover deze niet zijn verjaard, berekend tot de datum van uitdiensttreding. Treedt men niet op de laatste werkdag van de maand uit dienst, dan wordt het aantal vakantiedagen voor die maand naar verhouding berekend en op halve of hele dagen naar boven afgerond. Te veel opgenomen vakantiedagen en/of uitbetaalde vakantietoeslag worden op overeenkomstige wijze verrekend.

Artikel 19: Disclaimer.

19.1 Artikelen in dit reglement kunnen onder invloed van verandering in wetgeving aan verandering onderhevig zijn. In die gevallen geldt de wet.

BIJLAGE: BIJZONDER VERLOF.

VORMEN VAN BIJZONDER VERLOF ZOALS GEREGLD IN DE WET ARBEID EN ZORG.

NAAM VAN DE REGELING	DOEL VAN DE REGELING	OMSCHRIJVING RECHTEN EN Plichten
Kortdurend zorgverlof	<ul style="list-style-type: none"> • Verzorging van thuiswonende zieke (pleeg)kinderen, partner of ouders. • Sinds 2015 wordt de werkingssfeer uitgebreid naar: broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving. 	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 10 dagen betaald zorgverlof per jaar. • Werkgever moet 70% van het loon doorbetalen. • Sinds 2015 is ook opname mogelijk bij onvoorziene omstandigheden als ziekenhuisbezoek en noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg. • Bij zwaarwegend bedrijfsbelang kan de werkgever zich tegen dit verlof verzetten.
Calamiteitenverlof	<ul style="list-style-type: none"> • Eerste noodzakelijke voorzieningen treffen bij onvoorziene situaties (bijvoorbeeld afhalen van een ziek kind uit kinderdagverblijf). • Sinds 2015 geldt dit verlof ook voor 'onvoorziene omstandigheden' noodzakelijk ziekenhuisbezoek door de werknemer en noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg. 	<ul style="list-style-type: none"> • Betaald verlof voor korte tijd; de werkgever betaalt het salaris door. (doorgaans maximaal één dag). • Werkgever mag dit verlof <i>niet</i> weigeren. • Bij samenloop van calamiteitenverlof met zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof na één dag. Dit gaat dan over in kortdurend zorgverlof (zie boven).
Pleegzorg- en adoptieverlof	Band opbouwen met adoptie- of pleegkind.	<ul style="list-style-type: none"> • Recht voor beide ouders op vier weken adoptieverlof. • Werkgever mag dit verlof <i>niet</i> weigeren. Mag sinds 2015 ook (in overleg met de werkgever) gespreid worden opgenomen. • Mag ingaan vanaf twee weken voor de overdracht van het kind aan de adoptieouders • Geldt ook voor pleegouders als kind duurzaam in gezin wordt opgenomen. • Werknemer moet uiterlijk 3 weken voor aanvang verlof bewijsdocument overleggen van adoptie. • Dit document dient ook om bij het UWV uitkering aan te vragen

		<p>(maximaal 2 weken tevoren). Uitkering is 100% van dagloon (wel is er een maximum dagloon)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formulier is te vinden op www.uvw.nl. • Sinds 2015 is de opnametermijn verruimd van 18 naar 26 weken rond opname van het kind. • Het ligt in de bedoeling om het adoptieverlof te verruimen van 4 naar 6 weken. Invoeringsdatum is nog onbekend.
Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof	Gelegenheid geven om in alle rust te bevallen en het kind te verzorgen in de eerste weken na de geboorte.	<ul style="list-style-type: none"> • Minstens 16 weken betaald verlof (waarvan minimaal 10 weken na de bevalling). • Sinds 2015 mag de werkneemster de laatste vier weken van het bevallingsverlof flexibel opnemen over een periode van 30 weken. • Sinds april 2016 krijgen werkneemsters die zwanger zijn van een meerling, 4 weken extra zwangerschapsverlof. • Bij <i>vroeggeboorte van een meerling</i>, neemt (vanaf 1 april 2018) het bevallingsverlof toe met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter duurde dan 10 weken. • UWV geeft aan de werkgever een uitkering van maximaal 100% van het loon, waarbij wel een maximum dagloonbedrag geldt. • De werkgever betaalt het loon door. • De werkgever mag dit verlof <i>niet</i> weigeren. • Sinds 2015 is het bevallingsverlof uitgebreid voor gevallen waarbij het kind na geboorte langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen ('couveusekinderen'). Uitgangspunt is dat moeder en kind 10 weken thuis kunnen doorbrengen. • Sinds 2015 heeft de partner van de moeder recht op overdracht van het bevallingsverlof, indien de moeder overlijdt bij de geboorte van het kind.
Kraamverlof	Mogelijk maken dat partner bij geboorte van kind kan zijn.	<ul style="list-style-type: none"> • Twee dagen verlof voor vader (of partner van de vrouw die het kind erkent) • Werkgever mag dit <i>niet</i> weigeren en betaalt het salaris door.

		<ul style="list-style-type: none"> • Sinds 2015 hebben vaders of partners recht op <i>3 extra</i> onbetaalde <i>dagen</i> verlof, maar deze gaan af van het recht op ouderschapsverlof. • Het kabinet Rutte III gaat het kraamverlof uitbreiden naar 5 dagen betaald verlof (invoeringsdatum 2019).
Ouderschapsverlof	Verzorging van kind.	<ul style="list-style-type: none"> • Ouderschapsverlof is onbetaald verlof voor moeders en vaders van in totaal 26 maal het aantal uren dat de werknemer gemiddeld per week werkt. Het verlof is op te nemen in een periode van 12 maanden, voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. Dit komt dus neer op een periode met ouderschapsverlof van 26 weken per kind. • Sinds 2015 is de eis vervallen men ten minste 1 jaar in dienst moet zijn bij de werkgever voor het recht op ouderschapsverlof. • Sinds 2015 mag de ouder zelf bepalen hoe hij/zij het ouderschapsverlof indeelt. Dit mag dus ook meer dan de helft van de arbeidstijd per week zijn. • In overleg met de werkgever mag het verlof ook over een langere periode dan twaalf maanden worden uitgesmeerd, of juist over een kortere periode met meer uren verlof per week. • De werkgever mag zich tegen splitsing of een andere invulling verzetten op grond van bedrijfsbelang, maar het ouderschapsverlof op zich, niet weigeren. • Ouders die een meerling krijgen, hebben voor elk kind recht op ouderschapsverlof. • Indien het ouderschapsverlof volledig is benut, kunnen ouders sinds april 2012 vragen om hun werkpatroon/werktijden tijdelijk aan te passen ivm. de zorg van het kind. Het verzoek moet drie maanden voor afloop van het verlof bij de werkgever worden ingediend. De werkgever is verplicht uiterlijk vier weken voor de

		afloop van het ouderschapsverlof hierop te beslissen.
Langdurend zorgverlof	<p>Zorg voor terminaal zieke partner of familielid mogelijk maken.</p> <p>Sinds 2015 is de werkingssfeer uitgebreid naar: broers en zussen, grootouders en kleinkinderen, huisgenoten of anderen in de sociale omgeving.</p> <p>Ook sinds 2015, mag dit verlof worden opgenomen voor noodzakelijke zorg bij <i>ziekte of hulpbehoevendheid</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De werknemer mag per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat hij/zij per week werkt opnemen. Ook mag een aaneengesloten periode van maximaal 12 weken voor de helft worden gewerkt. • Maar sinds 2015 wordt de opname van langdurend zorgverlof flexibeler, doordat de wettelijke beperkingen voor de wijze van aanvragen vervallen. De werknemer mag dan zelf bepalen hoe hij/zij het verlof wil inrichten. • Sinds 2015 is ook opname mogelijk bij onvoorziene omstandigheden als ziekenhuisbezoek en noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg. • De werkgever kan het verlof vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang weigeren.
Aanpassing arbeidsduur	<p>Mogelijkheid om meer of minder te gaan werken door verzoek te doen de contractuele arbeidsduur aan te passen. De werkgever kan dit (gemotiveerd) weigeren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sinds 2015 is de termijn waarop een nieuwe aanvraag tot aanpassing van de contractuele arbeidsduur kan worden gedaan verkort van 2 naar 1 jaar. • Sinds 2015 is er een mogelijkheid om bij onvoorziene omstandigheden (zoals een plotseling zieke partner) af te wijken van de procedurele bepalingen, bijvoorbeeld de aanvraagtermijn.