



Vakantiereglement



Versie 2.0
Maart 2020

Inhoud

1. Vakantiedagen.....	1
1.1 Sluiting van de opdrachtgever.....	1
2. Feestdagen	1
2.1 Fase A met uitzendbeding	1
2.2 Fase A zonder uitzendbeding / fase B /C.....	2
2.3 Werkzaam in ploegdienst.....	2
3. Bijzonder verlof	2
3.1 Fase A met uitzendbeding	3
3.2 Fase A zonder uitzendbeding / fase B /C.....	3
4. Andere verlofsoorten	3
4.1 Calamiteitenverlof.....	3
4.2 Kortdurend zorgverlof	3
4.3 Langdurend zorgverlof	4
4.4 geboorteverlof.....	4
5. Tijd voor tijd.....	5
6. Uit dienst	5

1. Vakantiedagen

Als medewerker bij De Pooter Personeelsdiensten B.V., Uitzendbureau De Pooter B.V. De Pooter Techniek & Industrie B.V. en De Pooter Bouw & Personeel B.V. , hierna verder vernoemd als De Pooter, val je onder de ABU CAO.

Op basis van de ABU CAO heb je recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar wanneer je fulltime (40 uur) in dienst bent. Wanneer je parttime werkt is dit uiteraard pro rata.

De vakantie uren bouw je op per gewerkte week. Per fulltime gewerkte week is dit iets meer dan 4 uur.

Wanneer je vakantie wilt opnemen kun je onderaan je salarisstrook je opgebouwde saldo zien. Vervolgens vraag je je verlof aan bij de opdrachtgever waar je werkzaam bent. Wanneer hij/zij dit heeft goed gekeurd kun je gaan uitkijken naar je vakantie! Het is niet nodig om De Pooter daarover te informeren, maar het mag natuurlijk wel.

Mocht je onvoldoende saldo hebben opgebouwd, maar wel vrij willen nemen neem dan contact op met jouw contactpersoon namens De Pooter om onbetaald verlof aan te vragen.

Houdt er rekening mee dat je zelf voorafgaand aan je vakantie je uren invult zodat deze op tijd goedgekeurd én door ons verwerkt kunnen worden.

1.1 Sluiting van de opdrachtgever

Mocht de opdrachtgever een bepaalde periode in het jaar sluiten dan ben je als medewerker genooddaakt om vakantiedagen op te nemen. Mocht je onvoldoende vakantiedagen hebben staan, zal je onbetaald verlof moeten opnemen. Het is dus niet mogelijk om onbetaald verlof aan te vragen wanneer je nog vakantiedagen hebt staan. Informeer dus van te voren goed of er sprake is van bouwvak of een andere sluitingsperiode bij jouw opdrachtgever. Ook wanneer het nog niet geheel bekend is kun je informeren hoe het de afgelopen jaren geregeld was.

2. Feestdagen

Jaarlijks zijn er een aantal algemeen erkende feestdagen waarop niet gewerkt wordt, maar waarop je wel doorbetaald wordt. Op basis van de CAO zijn dit de volgende dagen (voor zover deze niet vallen op een zaterdag of zondag):

Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag. In lustrumjaren komt hier Bevrijdingsdag bij.

2.1 Fase A met uitzendbeding

Heb jij een fase A contract met uitzendbeding? Dan bouw je reserveringen op voor feestdagen. Wanneer er een feestdag is wordt je uitbetaald van deze reserveringen. Heb je onvoldoende reserveringen opgebouwd? Dan is (een deel van) de feestdag onbetaald.

2.2 Fase A zonder uitzendbeding / fase B / C

Heb jij een fase A contract zonder uitzendbeding, een fase B contract of een fase C contract? Dan krijg je de feestdag 100% doorbetaald.

Moet je werken op de feestdag? Dan gelden andere regels. Deze verschillen per opdrachtgever dus om hier zeker van te zijn kun je het beste contact opnemen met jouw contactpersoon namens De Pooter.

2.3 Werkzaam in ploegendienst

Wanneer je werkzaam bent in ploegen komt het geregeld voor dat je moet werken op een feestdag. Mocht dit het geval zijn, krijg je bij enkele klanten bovenop je ploegentoeslag nog een extra toeslag voor het werken op een feestdag. Bij enkele klanten zit de "extra toeslag" in de ploegentoeslag welke je ontvangt. Informeer bij je contact persoon van De Pooter om er zeker van te zijn hoe het in jouw geval geregeld is.

3. Bijzonder verlof

Op basis van de CAO zijn er een aantal situaties waarop je bijzonder verlof mag nemen. Deze dagen zijn:

Bij ondertrouw van de werknemer	één dag
Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer	twee dagen
Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van (klein)kind, broer, zus of ouders.	één dag
Bij overlijden van de partner of kind	van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
Bij overlijden van broer, zus, ouders, grootouders, kleinkind	één dag + bijwonen uitvaart, tenzij de uitzendkracht de uitvaart regelt, dan van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
Bij een 12,5, 25 en 40 jarig huwelijk	één dag
Bij een 25-jarig en 40-jarig dienstverband	één dag
Bij een 25-, 40-, of 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders	één dag
Afleggen (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma	één dag

Met bovenstaande wordt mede verstaan :

Kind	kind van de uitzendkracht of zijn partner, onder wie ook het adoptie-, stief-, pleegkind of het kind dat de uitzendkracht heeft erkend
Broer of zus	adoptie-, half-, stief- en pleegbroer; adoptie-, half-, stief- en pleegzus, zwager en schoonzus

Ouders	ouders van de uitzendkracht, onder wie ook adoptie-, stief-, pleeg- of schoonouders
Grootouders	grootouders van de uitzendkracht of zijn partner, onder wie ook grootouders van een adoptie-, stief- of pleegkind
Partner	echtgenoot, geregistreerd partner of persoon met wie de uitzendkracht ongehuwd samenwoont

Het bijzonder verlof kan enkel opgenomen worden op de dag van de gebeurtenis. Mocht dit plaatsvinden in het weekend of een andere vrije dag kan deze dag niet op een ander moment worden genoten.

Wanneer je bijzonder verlof wilt aanvragen laat je dit (voor zover mogelijk) vooraf aan ons weten. Bij je urenregistratie graag in de opmerking de reden van bijzonder verlof toevoegen zodat ook onze salarisadministratie dit kan terugzien.

Indien je een uitnodiging of een ander bewijs hebt, ontvangen we dit graag.

Mocht er zich een situatie voordoen die hier niet tussen is benoemd? Neem gerust contact met ons op.

3.1 Fase A met uitzendbeding

Wanneer je een fase A contract met uitzendbeding hebt bouw je naast reserveringen voor feestdagen ook reserveringen op voor bijzonder verlof. Wanneer zich er een situatie voordoet waarop je bijzonder verlof mag opnemen wordt deze dag of deze dagen uitbetaald van deze reserveringen. Heb je onvoldoende reserveringen opgebouwd? Dan is (een deel van) de verlof dag(en) onbetaald.

3.2 Fase A zonder uitzendbeding / fase B / C

Met een fase A zonder uitzendbeding / fase B / fase C contract krijg je deze dag(en) 100% uitbetaald van De Pooter.

4. Andere verlofsoorten

Er zijn verschillende situaties waarin je verlof mag opnemen naast bovengenoemde situaties. Hieronder een aantal voorbeelden, maar het kan natuurlijk voorkomen dat er zich een situatie voordoet die hier niet in is benoemd. Is dat het geval? Dan kun je bij jouw contactpersoon terecht.

4.1 Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof is bedoeld om dringende privéproblemen op te lossen. Denk hierbij aan een ziek kind dat plots opgehaald moet worden van de opvang, een waterleiding die is gesprongen of een doktersbezoek wat niet buitenom de werktijden ingepland kan worden. Wanneer je calamiteitenverlof moet opnemen meld je dit zo snel als mogelijk.

4.2 Kortdurend zorgverlof

Wanneer je de enige persoon bent die een zieke kan verzorgen kun je kortdurend zorgverlof aanvragen. Wanneer iemand anders de zorg op zich kan nemen, is er geen recht op kortdurend zorgverlof. Je mag maximaal twee maal je wekelijkse arbeidsduur aan zorgverlof opnemen binnen een periode van 12 maanden. Kortdurend zorgverlof is 70% doorbetaald.

Kortdurend zorgverlof vraag je ten alle tijden vooraf aan bij je contactpersoon en kan alleen met toestemming van de opdrachtgever.

4.3 Langdurend zorgverlof

Langdurend zorgverlof is onbetaald verlof en kan aangevraagd worden voor het verlenen van zorg aan een ziek of hulpbehoevend persoon. Langdurend zorgverlof is maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 maanden en kun je voor maximaal de helft van jouw wekelijkse uren opnemen. Langdurend zorgverlof vraag je ten alle tijden vooraf aan bij je contactpersoon en kan alleen met toestemming van de opdrachtgever.

4.4 geboorteverlof

Na de bevalling van de partner of degene wiens kind de uitzendkracht erkent, heeft de uitzendkracht gedurende een periode van vier weken te rekenen na de eerste dag van de bevalling, recht op geboorteverlof voor partners. Het geboorteverlof bedraagt éénmaal de wekelijkse arbeidsduur en wordt 100% doorbetaald.

Aanvullend geboorteverlof (ingangsdatum 1 juli 2020)

Vanaf 1 juli 2020 wordt het geboorteverlof uitgebreid met de duur van vijf maal de wekelijkse arbeidsduur. Het aanvullend geboorteverlof is in principe onbetaald, maar de werkgever kan wel een uitkering bij het UVW aanvragen welke maximaal 70% van het dagloon is (en maximaal 70% van het maximum dagloon/maandloon). In 2020 is het maximum dagloon € 219,28 bruto per dag en maximum maandloon € 4.769,34 bruto per maand.

Het aanvullend geboorteverlof moet minimaal 4 weken voor de uitgerekenende datum schriftelijk worden aangevraagd bij je opdrachtgever én bij je werkgever. Kan het aanvullende geboorteverlof niet op tijd worden aangevraagd, bijvoorbeeld omdat uw kind te vroeg geboren wordt? Meld het aanvullende verlof dan zo snel mogelijk bij uw werkgever. In de aanvraag moet het volgende vermeld worden:

- Wanneer je het verlof wilt opnemen. Dit kun je laten afhangen van de datum van de bevalling van uw partner, het bevallingsverlof van uw partner of van uw geboorteverlof van 1 week.
- Hoeveel hele weken u verlof wilt aanvragen: 1, 2, 3, 4 of 5 weken.
- Over hoeveel weken u dit verlof wilt uitspreiden. U kunt bijvoorbeeld 1 week (5 werkdagen) verlof opnemen, maar deze 5 werkdagen ook over 5 weken uitspreiden.

Voordat het aanvullend geboorteverlof opgenomen kan worden, moet eerst het geboorteverlof voor partners worden opgenomen (éénmaal de wekelijkse arbeidsduur).

Vaak heb je aanvullend een gesprek met je leidinggevende nadat je het aanvullend geboorteverlof hebt aangevraagd. Tijdens dit gesprek kun je samen de mogelijkheden bespreken en samen kijken wat de meest praktische invulling is om het aanvullend geboorteverlof op te nemen.

Voor de zwangere vrouwen is het verlof wettelijk geregeld. Zij krijgen in totaal 16 weken 100% doorbetaald waarbij ze de keuze kunnen maken om 4 of 6 weken van te voren met zwangerschapsverlof te gaan. Het is wettelijk niet toegestaan om langer door te werken dan 4 weken voor de uitgerekenende datum. Na de bevalling heb je altijd nog recht op minimaal 10 weken verlof (ook wanneer de baby later dan de uitgerekenende datum wordt geboren).

Tip: stuur ons een geboortekaartje en ontvang een leuk cadeautje!

5. Tijd voor tijd en ADV

Afhankelijk van je opdrachtgever is het mogelijk om tijd-voor-tijd en of ADV dagen op te bouwen. Wanneer je bijvoorbeeld overwerkt kun je ervoor kiezen om deze tijd op te laten schrijven en op een later moment als vrije uren op te nemen. Omdat tijd-voor-tijd is bedoeld voor korte periodes is het toegestaan om maximaal 40 uur aan tijd-voor-tijd op te laten schrijven. Wordt dit meer, dan worden de overuren uitbetaald en niet verder bijgeschreven.

Wanneer je op 31 december nog tijd-voor-tijd en/of ADV uren hebt staan worden deze uitbetaald. Je begint het nieuwe jaar dus altijd met een saldo van 0 uren.

Wanneer er een negatief saldo is voor bijvoorbeeld vakantiedagen (of reserveringen voor bijzonder verlof/feestdagen in geval van een fase A contract met beding) dan worden dan worden de tijd-voor-tijd en/of ADV uren verrekend met dit saldo.

6. Uit dienst

Wanneer je uit dienst gaat bij De Pooter, kan het zijn dat er nog een negatief saldo open staat doordat je in de min staat met je vakantie uren of andere reserveringen. Dit is terug te vinden onderaan je loonstrook. In dat geval wordt dit negatieve saldo verrekend met bijvoorbeeld je vakantiegeld en/of tijd-voor-tijd uren. Wanneer dit niet het geval is of niet toereikend is wordt het negatieve saldo verrekend met je salaris om te voorkomen dat je dit na uitdiensttreding moet terugbetalen.